



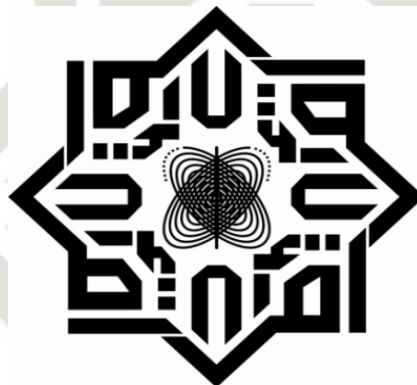
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN STRES KERJA  
TERHADAP INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN  
PT P&P CRUMB RUBBER FACTORY  
DI KOTA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan  
Untuk Mendapatkan Gelar Strata Satu Psikologi



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH:**

**ILHAM RAHMAD**  
**NIM: 11361101379**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2020**

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN STRES KERJA TERHADAP  
INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT P&P CRUMB RUBBER  
FACTORY DI KOTA PEKANBARU**

Telah diterima dan disetujui untuk diseminarkan pada Ujian Munaqasah  
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau



**Ilham Rahmad**  
**11361101379**

Pekanbaru, 23 Desember 2019  
Pembimbing



**Ami Widvastuti, M.Psi Psikolog**  
**NIP: 19820306 200901 2 006**

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN PENGUJI**

Skripsi yang ditulis oleh :

Nama Mahasiswa : ILHAM RAHMAD

NIM : 11361101379

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Engagement* Dan Stres Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan PT P&P Crumb Rubber Factory di kota Pekanbaru

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi.

Diuji pada :

Hari / Tanggal : Senin / 30 Desember 2019

Bertepatan dengan : Senin/ 4 Jumadil Awal 1441

**TIM PENGUJI**

(.....)

Ketua,

Dr. Hj. Nurhasnawati, M.Pd

NIP. 19680206 1993 03 200 1

(.....)

Sekretaris,

Ami Widyastuti, S.Psi M.Psi Psikolog

NIP. 19820306 200901 2 006

(.....)

Penguji I,

Rita Susanti, S.Psi., M.A

NIP. 19841011 201101 2 016

(.....)

Penguji II,

Dody Leyno A,S.Psi. Psi., M.Si

NIP. 19660706 201412 1 002



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Motto

“Tidak ada balasan kebaikan melainkan kebaikan itu pula.”

(Q.s. Ar-Rahman : 60)

“teruslah berbuat kebaikan sampai panggilan pulang itu tiba”

(Ilham Rahmad)

UIN SUSKA RIAU





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillahirrabil'alamin*

*Melalui tahap demi tahap, menyelesaikan masalah demi masalah, membuat perencanaan, mengorban waktu, untuk menyelesaikan sebuah karya.*

*Sebuah karya kecil yang saya persembahkan untuk kedua orang tua serta ketiga saudara/i tercinta. orang-orang yang sangat saya hargai, yang sangat saya cintai dan sayangi. Sampai detik ini, yang masih mensupport, membantu, dan mendoakan.*

*Terima kasih untuk semuanya. Semoga semua yang menjadi mimpi akan terwujud disuatu hari nanti.*

UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillahirobbilalamin,*

Segala Puji dan Syukur hanya bagi penguasa alam raya Allah SWT, Tuhan semesta alam, dengan kekuasaan Nya dan kebesaran Nya senantiasa memberikan rahmat, kesehatan dan karuniaNya yang tiada terhingga sehingga peneliti akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam senantiasa dihadiahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Semoga syafa'at beliau akan kita rasakan di Akhirat nanti, Aamiin.

Dengan segala kerendahan hati peneliti sampaikan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Peneliti menyadari tanpa bantuan dan partisipasi berbagai pihak, peneliti tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. KH. Ahmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bapak Dr. Yasmaruddin Bardansyah, Lc. MA selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Dra. Zulhidah, M.Pd selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Dra. Hj. Nurhasnawati, M.Pd selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Ricca Angreini S.Psi MA selaku Penasehat Akademik. Terimakasih atas masukan dan saran demi kemajuan skripsi ini, memberikan nasehat yang tidak hanya dalam bidang akademik, dan selalu memotivasi agar menjadi individu yang lebih baik.
5. Ibu Ami Widyastuti, M.Psi selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan yang sangat berarti dengan segenap kesabarannya, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan maksimal.
6. Ibu Rita Susanti S.Psi M.A selaku Penguji I, yang di tengah-tengah kesibukan beliau telah sempat meluangkan waktu dan kesabaran untuk memberikan bimbingan, masukan dan saran dalam perbaikan skripsi ini.
7. Pak Dody Leyno Amperawan S.Psi., Psi., M.Si selaku Penguji II, yang telah memberikan kesempatan dan masukkan kepada peneliti untuk dapat memaksimalkan proses penulisan skripsi ini sebagaimana mestinya.
8. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberi bantuan, bimbingan, dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi peneliti selama masa perkuliahan dan untuk masa yang akan datang.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Seluruh Staf Karyawan Fakultas Psikologi Universitas Sultan Syarif Kasim Riau. Bang Epi, Bang Riko, Bang Eko, Bang Irfan, Kak Afifah, Kak Mimin, Kak Lili, Ibu Ani, dan lain-lain yang telah banyak membantu untuk mengurus berkas-berkas yang diperlukan.
10. perusahaan yang telah bersedia memberikan izin kepada peneliti beserta seluruh karyawan atas bantuannya dalam menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
11. Terimakasih kepada Kedua orangtua penulis Mama dan Papa yang selalu memberikan dukungan moril dan materil, mendoakan keberhasilan anak-anaknya, dan menjadi panutan serta motivasi dalam hidup peneliti hingga terselesaikan skripsi ini.
12. Teruntuk kedua kakak dan abang peneliti, Kak Rahma Yani rahimahullah yang telah banyak memberikan kontribusi atas segala kemudahan-kemudahan yang peneliti dapatkan selama mengenyam pendidikan, semoga segala dedikasi yang telah dicontohkan dapat menjadi pengingat bagi peneliti untuk selalu berbuat baik. Dan juga Kak Ayu Citra Pratiwi dan Abang Muhammad Irsyad yang selalu menjadi Alarm pengingat serta mensupport peneliti hingga penulisan skripsi ini selesai.
13. Sahabat-sahabat dan teman seperjuangan, Khairudin, Reza Hasbi, Rakhadi Putra, Darwin, Dio, Juliandri, Ulya, Ariqoh, Lidya, Mutia, Fathya, Fuady, Nabila, Nahar, Pandi, sugeng, deddi, . Terimakasih telah mau menjadi teman tempat

- melepas segala gundah dan terimakasih atas semua dukungannya selama ini. Semoga Allah terus menyatukan kita di jalan-Nya.
14. Senior-senior di kampus ,bang Rion bang Tantio, bang Hasbi, bang Hanif, bang Azim, bang Syamsu, bang Dede, bang Ebi, kak Siti Nasyukha, Icha Maritsah AP, kak Ayu Khairani, kak Weny. kak Suci PR, kak Nia, kak Dewi, kak Nisaul . Terimakasih atas bimbingannya
15. Senior-senior di ILMPI, bang Afif bang Owie , kak Uun, kak Ikha, Bang Achi , bang Adam, bang Basyir, bang Al Bana, kak Lilis dan seluruh senior-senior terdahulu yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih Atas tunjuk ajar yang telah diberikan.
16. Rekan-rekan Organisasi ILMPI, Jajaran Pengurus “keluarga Inspirasi semangat terbaru” Wilayah 1, Laura, Meri, Izzah, Anil, Mayori, Dymas beserta seluruh pengurus Wilayah dan Seluruh Jajaran Pengurus Nasional. Terimakasih telah menjadi teman untuk berproses bersama.
17. Rekan-rekan kerja di LAZNas Chevron yang telah mendukung, mengerti dan memahami kondisi dan situasi peneliti selama proses penyelesaian skripsi ini.
18. Teman-teman kelas Psikologi D’13, terimakasih atas perjuangan selama 8 semester serta semangat yang diberikan kepada peneliti dan Seluruh teman-teman yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Meskipun skripsi ini dibuat dengan segenap daya dan upaya, tentunya masih ada kekurangan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti menerima kemungkinan adanya segala

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kritik dan saran dari pembaca. Akhirnya sekali lagi peneliti sampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang membantu, memberi semangat, perhatian, maupun motivasi bagi peneliti, sehingga peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

Pekanbaru, 30 Desember 2019

Ilham Rahmad



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR ISI**

<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>MOTTO .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Keaslian Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Intensi <i>Turnover</i> .....	10
1. Definisi Intensi <i>Turnover</i> .....	10
2. Dimensi Intensi <i>Turnover</i> .....	12
3. Faktor yang Mempengaruhi Intensi <i>Turnover</i> .....	13
B. <i>Work Engagement</i> .....	14
1. Definisi <i>Work Engagement</i> .....	14
2. Dimensi <i>Work Engagement</i> .....	16
3. Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	16
C. Stres Kerja.....	17
1. Definisi Stres Kerja .....	17
2. Dimensi Stres Kerja .....	19
3. Faktor Penyebab Stres Kerja.....	20
D. Kerangka Berfikir .....	21
E. Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	25
C. Definisi Operasional .....	26

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Intensi <i>Turnover</i> .....	26
2. <i>Work Engagement</i> .....	26
3. Stres Kerja.....	27
D. Populasi dan Sampel.....	27
1. Populasi Penelitian.....	27
2. Sampel Penelitian .....	27
3. Teknik Pengambilan Sampel .....	29
E. Metode Pengumpulan Data.....	30
1. Skala Intensi <i>Turnover</i> .....	30
2. Skala <i>Work Engagement</i> .....	30
3. Skala Stres Kerja.....	31
F. Validitas dan Reabilitas .....	32
1. Uji Validitas.....	32
2. Uji Reliabilitas .....	32
3. Uji Daya Diskriminasi Aitem .....	33
G. Teknik Analisis Data .....	38

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pelaksanaan Penelitian.....	39
B. Hasil Penelitian .....	40
1. Deskripsi Sampel Penelitian .....	40
2. Uji Asumsi .....	41
a. Uji Normalitas.....	41
b. Uji Linearitas .....	41
c. Uji Multikolinearitas.....	42
3. Uji Hipotesis .....	43
4. Deskripsi Kategori Data.....	44
a. Kategori Variabel Intensi <i>Turnover</i> .....	45
b. Kategori Variabel <i>Work Engagement</i> .....	46
c. Kategori Variabel Stres Kerja.....	47
C. Analisis tambahan.....	49
D. Pembahasan .....	50

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	54
B. Saran .....	55

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>63</b>
----------------------	-----------

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b>	: <i>Blue Print</i> Skala Intensi <i>Turnover</i> (Try Out) .....	28
<b>Tabel 3.2</b>	: <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Engagement</i> (Try Out).....	29
<b>Tabel 3.3</b>	: <i>Blue Print</i> Skala Stres Kerja (Try Out) .....	30
<b>Tabel 3.4</b>	: <i>Blue Print</i> Skala Intensi <i>Turnover</i> (Hasil Try Out).....	32
<b>Tabel 3.5</b>	: <i>Blue Print</i> Skala Intensi <i>Turnover</i> (Penelitian).....	33
<b>Tabel 3.6</b>	: <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Engagement</i> (Hasil Try Out).....	33
<b>Tabel 3.7</b>	: <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Engagement</i> (Penelitian) .....	34
<b>Tabel 3.8</b>	: <i>Blue Print</i> Skala Stres Kerja (Hasil Try Out).....	35
<b>Tabel 3.9</b>	: <i>Blue Print</i> Skala Stres Kerja (Penelitian).....	35
<b>Tabel 4.1</b>	:Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
<b>Tabel 4.2</b>	:Uji Normalitas.....	38
<b>Tabel 4.1</b>	:Uji Linearitas.....	39
<b>Tabel 4.2</b>	:Uji Multikolinearitas .....	40
<b>Tabel 4.3</b>	:Hasil Uji Hipotesis 1&2.....	42
<b>Tabel 4.4</b>	:Rumus Kategorisasi .....	43
<b>Tabel 4.5</b>	:Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Intensi <i>Turnover</i> .....	43
<b>Tabel 4.6</b>	:Kategorisasi Variabel Intensi <i>Turnover</i> .....	43
<b>Tabel 4.7</b>	:Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel <i>Work Engagement</i> .....	44
<b>Tabel 4.8</b>	:Kategorisasi Variabel <i>Work Engagement</i> .....	44
<b>Tabel 4.9</b>	:Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Stres Kerja .....	45
<b>Tabel 4.10</b>	:Kategorisasi Variabel Stres Kerja .....	46
<b>Tabel 4.11</b>	: Uji perbedaan <i>Work engagement</i> berdasarkan jenis kelamin.....	49
<b>Tabel 4.12</b>	: Uji perbedaan Stres kerja berdasarkan jenis kelamin.....	49
<b>Tabel 4.13</b>	: Uji perbedaan Intensi <i>turnover</i> berdasarkan jenis kelamin.....	50



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	LEMBAR VALIDASI & SKALA <i>TRY OUT</i>
LAMPIRAN B	TABULASI DATA MENTAH <i>TRY OUT</i>
LAMPIRAN C	UJI DAYA BEDA AITEM & RELIABILITAS
LAMPIRAN D	TABULASI DATA MENTAH PENELITIAN
LAMPIRAN E	UJI NORMALITAS DATA, UJI LINEARITAS DATA, UJI MULTIKOLINEARITAS, UJI REGRESI, UJI INDEPENDEN T-TEST
LAMPIRAN F	SURAT-SURAT PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN STRES KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT. P&P CRUMB RUBBER FACTORY DI KOTA PEKANBARU**

*Oleh*

**ILHAM RAHMAD**

**11361101379**

**Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU**

**ABSTRAK**

Intensi *turnover* pada karyawan merupakan keinginan yang timbul pada karyawan untuk berhenti dari tempatnya bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara *work engagement* dan stres kerja terhadap intensi *turnover*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. P&P Crumb Rubber Factory di Kota Pekanbaru yang berjumlah 107 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *utrecht Work engagement* oleh (Schaufeli & Bakker, 2003) skala *Job stress* oleh (Alves, Chor & Faerstein dkk, 2004) dan skala intensi *turnover* oleh (Lee, 2008). Penelitian ini menunjukkan bahwasannya tidak ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara *Work Engagement* terhadap Intensi *Turnover* diperoleh nilai dengan signifikansi = 0.193 ( $p > 0,05$ ). Sedangkan Stres Kerja ditemukan berpengaruh sangat signifikan terhadap *Intensi Turnover* dengan signifikansi = 0,000 ( $p < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya intensi *turnover* yang terjadi pada karyawan dipengaruhi oleh stres kerja yang tinggi dan tidak dipengaruhi oleh rendahnya *work engagement*.

**Kata Kunci:** *work engagement, stres kerja, intensi turnover.*

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**THE EFFECT OF WORK ENGAGEMENT AND JOB STRESS TO  
TURNOVER INTENTION IN EMPLOYEE PT. P&P CRUMB RUBBER  
FACTORY IN PEKANBARU CITY**

**By**  
**Ilham Rahmad**  
**11361101379**  
**Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU**

**ABSTRACT**

Turnover intentions on employees are the desires that arise in employees to quit their place of work.. This study aims to look at the effect between work engagement and work stress on turnover intentions. The subjects in this study were employees of PT. P&P Crumb Rubber Factory in Pekanbaru City, with a total of 107 employees. The sampling technique in this study uses a non probability sampling. Measuring instruments used in this study are using the Work engagement utrecht scale by (Schaufeli & Bakker, 2003), the Job stress scale by (Alves, Chor & Faerstein et.al 2004) and the scale of tunover intentions by (Lee, 2008). This study shows that there was no significant effect between Work Engagement on Turnover Intentions obtained a value of significance = 0,193 ( $p > 0.05$ ). While Job Stress was found to have a very significant effect on Turnover Intentions with a significance = 0,000 ( $0,000 < 0.05$ ). So it can be concluded that the intention of turnover in employee is affected by high work stress and is not influenced by low work engagement.

**Keywords:** *work engagement, job stress, turnover intention.*

UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan mengenai intensi *turnover* yang terjadi pada karyawan telah menjadi perhatian dari para peneliti sejak tahun 1950 (Barling & Cooper, 2008; Ochoa & Mujtaba, 2009). Intensi *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela diiringi dengan tahapan kognitif yang dilakukan seseorang secara sadar sebelum meninggalkan atau menarik diri dari pekerjaannya, yang mana tahapan tersebut dimulai merencanakan untuk berhenti dari pekerjaan, mencoba mencari alternatif pekerjaan lain dan berfikir untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi (Lee, 2008).

Mawei (2016) menjelaskan bahwa tingkat keinginan karyawan yang tinggi untuk keluar dari perusahaan berdampak pada produktivitas yang menurun, aktivitas usaha perusahaan terganggu, timbulnya masalah moral pada karyawan. Kemudian Aamodt (2010) menjelaskan bahwa terdapat masalah ketika terjadi *turnover*, diantaranya seperti biaya iklan mencari karyawan, biaya agensi tenaga kerja, biaya perjalanan, rekrutmen, gaji dan tunjangan yang terkait dengan waktu kerja yang digunakan untuk memproses aplikasi serta wawancara kandidat, dan biaya relokasi untuk karyawan baru. Kemudian kerugian biaya secara implisit seperti hilangnya produktivitas karena kepergian karyawan, sehingga harus ada karyawan lain yang berusaha melakukan pekerjaan ekstra, kemudian ketika terdapat karyawan baru maka produktivitas dianggap masih rendah dan masih harus dilatih.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hinkin dan Tracey (2000) juga menjelaskan bahwa *turnover* akan menjadi beban bagi perusahaan, baik secara *direct cost* maupun *indirect cost*. Beban *direct cost* bagi perusahaan yaitu waktu yang dibutuhkan serta uang yang dihabiskan untuk menemukan, menyewa, dan melatih karyawan baru. Adapun beban *indirect cost* bagi perusahaan yaitu penurunan dalam produktivitas yang disebabkan oleh kekurangan karyawan selama masa yang digunakan untuk menemukan pengganti karyawan yang sudah keluar dan memperkerjakan serta menggaji karyawan baru yang belum berpengalaman.

Fenomena *turnover* pada dasarnya bukan menjadi persoalan bagi perusahaan jika karyawan yang mengundurkan diri tersebut memang tidak produktif atau tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, akan tetapi *turnover* akan menjadi suatu permasalahan apabila terjadi pada karyawan yang memiliki potensi yang baik untuk perusahaan (kompasiana.com, 2015). Adapun fenomena mengenai *turnover* juga terjadi di Indonesia, sebagai contoh yang terjadi pada sektor perbankan. Hasil survei pada tahun 2014 oleh Price water house Coopers (PwC) Indonesia terhadap industri perbankan di Indonesia menunjukkan bahwa *turnover* di sektor ini mencapai 15%. Dijelaskan lebih lanjut bahwa sebanyak 54% responden pindah untuk tunjangan yang lebih baik. Sementara 37% responden menyatakan mencari tempat kerja lain untuk peningkatan karir, kemudian sebanyak 4% responden berpindah bank karena ingin tantangan dan 4% lainnya berpindah kantor karena tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasannya (finansial.bisnis.com, 2014). Kemudian hasil survei pada tahun 2015 oleh Mercer Talent Consulting dan Information Solution juga

menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dari berbagai industri di Indonesia mencapai 8,4% (swa.co.id, 2015).

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan, terdapat kecenderungan untuk berhenti bekerja pada karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan oleh berbagai hal seperti, kurangnya kesejahteraan dalam bekerja, tuntutan pekerjaan serta kurangnya loyalitas dalam bekerja. Hal ini terlihat pada saat peneliti melakukan observasi dan wawancara. Karyawan mengeluhkan banyaknya aturan baru dan tuntutan pekerjaan, seperti jika ingin keluar dari lingkungan pabrik harus meminta surat izin dari atasan dengan batasan waktu tertentu apabila lewat dari waktu yang ditetapkan maka karyawan diberikan sanksi disuruh pulang dan gaji dipotong, kemudian jam kerja yang melebihi standar seharusnya bisa di anggap lembur namun dianggap bagian dari loyalitas kerja oleh perusahaan sehingga karyawan melakukan pekerjaan dengan terpaksa, lalu bertambahnya jumlah karyawan membuat jam lembur karyawan dikurangi sehingga gaji menjadi berkurang. Dari fenomena tersebut akan berdampak pada kecenderungan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini di akui oleh karyawan pada saat proses wawancara.

Adapun berdasarkan beberapa hasil penelitian mengenai intensi *turnover* yang terjadi pada seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, pelatihan, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap dukungan atasan, iklim organisasi, benefit, peluang, keadilan organisasi, *work engagement* dan stres kerja (Awang, Amir & Osman, 2013 ; Klerk & Stander, 2014 ; Alkahtani, 2015). Kemudian Firth, Lucy, Mellor

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dkk (2004) menjelaskan bahwa keinginan untuk berhenti dari pekerjaan sebagian besar dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi dan stres kerja.

Berdasarkan penelusuran peneliti yang menemukan bahwasanya intensi *turnover* disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya menurut Awang Amir & Osman (2013) bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya intensi *turnover* salah satunya adalah stres kerja, yaitu apabila karyawan sudah tidak mampu lagi untuk meregulasi diri terhadap stres maka peluang untuk intensi *turnover* sangat mungkin untuk terjadi. Lebih lanjut, Alves, Chor & Faerstein dkk (2004) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan respon fisik dan emosional yang membahayakan terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kapabilitas sumber daya atau kebutuhan perkerja sehingga dapat menyebabkan kesehatan yang buruk.

Kemudian faktor yang berpotensi untuk mempengaruhi terjadinya intensi *turnover* adalah rendahnya *work engagement* pada karyawan. Hal tersebut dipaparkan oleh Klerk dan Stander (2014) bahwa faktor lain yang mempengaruhi terjadinya intensi *turnover* yaitu *work engagement*. Bakker, Schaufeli, Leiter, & Paris (2008) menjelaskan bahwa *Work Engagement* adalah konstruk motivasional yang berarti sebagai keadaan positif yang berhubungan dengan kesejahteraan dalam bekerja, penuh semangat dan kelekatan yang kuat dengan pekerjaannya. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat dilihat bahwasanya betapa pentingnya karyawan dalam melakukan regulasi diri terhadap stres serta kemampuan untuk

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan *work engagement* agar terhindar dari peluang untuk terjadinya intensi *turnover*.

Penelitian terkini yang menunjukkan adanya pengaruh *Work engagement* terhadap intensi *turnover* yaitu hasil penelitian oleh Lu, Gursay & Neale (2016) terhadap 814 karyawan dan supervisor di perusahaan hotel di Amerika Utara bahwa *Work engagement* memiliki hubungan yang negatif terhadap intensi *turnover* hal tersebut dibuktikan dengan semakin tingginya *Work engagement* berdampak terhadap rendahnya intensi *turnover* sebesar 52%. Kemudian oleh Takawira (2014) terhadap 153 staf akademik dan non akademik lembaga pendidikan tinggi di Afrika Selatan bahwa *Work engagement* memiliki hubungan yang negatif terhadap intensi *turnover* dan salah satu dimensi *Work engagement* yaitu *dedication* memberikan pengaruh negatif terhadap intensi *turnover* yang berarti bahwasanya semakin tinggi dedikasi yang diberikan kepada pekerjaan akan berdampak pada rendahnya intensi *turnover* sebesar 52%.

Di Indonesia juga terdapat penelitian yang menunjukkan hal serupa, yaitu hasil penelitian oleh Sartika & Amir (2013) terhadap 200 karyawan dari berbagai perusahaan di Jakarta yang bergerak di bidang keuangan, perbankan, jasa, tambang, tekstil, kesehatan, dan pendidikan bahwa *Work engagement* memiliki pengaruh yang negatif terhadap intensi *turnover* sebesar 16.9%. Hasil penelitian terkini lainnya menunjukkan adanya pengaruh positif antara stres kerja terhadap intensi *turnover*. Awang, Amir, & Osman (2013) dalam penelitiannya terhadap 210 pekerja di Sime Darby Property Berhad, dimana hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi akan membuat intensi *turnover* yang tinggi sebesar

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9,3%. Kemudian untuk di Indonesia juga terdapat penelitian yang menjelaskan hal serupa, yaitu Waspodo, Handayani, & Paramita (2013) meneliti 130 orang karyawan di PT. Unitex Bogor bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap intensi *turnover* sebesar 36%.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa *work engagement* dan stress kerja dapat mempengaruhi intensi *turnover* karena karyawan yang memiliki keterlibatan dalam bekerja akan berdampak pada intensi *turnover*, begitupun tingkat stres kerja bisa berdampak terhadap intensi *turnover*.

Fenomena yang telah dijabarkan, memberikan gambaran bagi peneliti bahwa variabel yang mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan harus terus diuji pada banyak perusahaan, sehingga validitasnya semakin baik, karena tingkat keinginan karyawan yang tinggi untuk keluar serta kurangnya keterlibatan dalam bekerja pada perusahaan berdampak pada produktivitas yang menurun, aktivitas usaha perusahaan terganggu, serta timbulnya masalah moral kerja pada karyawan.

Untuk merealisasikan hal di atas, peneliti mengaitkan variabel intensi *turnover* dengan variabel *Work engagement* dan stres kerja sehingga penelitian ini berjudul “Pengaruh *work engagement* dan stres kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT P&P Crumb Rubber Factory di kota Pekanbaru”.

## B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Apakah ada Pengaruh *work engagement* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT P&P Crumb Rubber Factory di kota Pekanbaru?

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apakah ada Pengaruh Stres Kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT P&P Crumb Rubber Factory di kota Pekanbaru?

### C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *work engagement* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT P&P Crumb Rubber Factory di kota Pekanbaru.

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara stres kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT P&P Crumb Rubber Factory di kota Pekanbaru.

### D. Keaslian Penelitian

Ada beberapa penelitian terdahulu yang mengungkap tema penelitian yang sama dengan peneliti tentang variabel *work engagement*, stres kerja dan variabel Intensi *turnover*. Berikut adalah beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini, antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Mangi dan Jalbani (2013) tentang pengaruh *work engagement* terhadap intensi *turnover* terhadap 887 karyawan perguruan tinggi di provinsi Sindh Pakistan. Hasilnya adalah memiliki hubungan yang negatif terhadap intensi *turnover*. Persamaanya adalah sama-sama meneliti tentang variabel *work engagement* sebagai variabel independen serta variabel intensi *turnover* sebagai variabel dependen dengan subjek karyawan.

Perbedaanya pada kedua penelitian ini adalah jika Mangi dan Jalbani menghubungkannya hanya dengan satu variabel independen yaitu *work engagement* dengan subjek karyawan perguruan tinggi sedangkan peneliti

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menambah satu variabel independen lagi yaitu stres kerja dengan subjek karyawan perusahaan swasta.

Penelitian yang dilakukan oleh Thirapatsakun, Kuntonbutr, Mechinda (2014) tentang pengaruh *work engagement* terhadap intensi *turnover* terhadap 890 perawat profesional yang bekerja pada 44 rumah sakit di Thailand. Hasilnya menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang negatif terhadap intensi *turnover*. Persamaanya adalah sama-sama meneliti tentang variabel *work engagement* sebagai variabel independen serta variabel intensi *turnover* sebagai variabel dependen.. Perbedaanya pada kedua penelitian ini adalah jika Thirapatsakun, Kuntonbutr, Mechinda menghubungkannya hanya dengan satu variabel independen yaitu *work engagement* dengan subjek perawat rumah sakit sedangkan peneliti menambah satu variabel independen lagi yaitu stres kerja dengan subjek karyawan perusahaan swasta.

3. Penelitian oleh Adebayo dan Ogunsina (2011) tentang pengaruh stres kerja terhadap intensi *turnover* pada 350 polisi di Ekiti, Nigeria. Hasilnya menemukan bahwa stres kerja memberikan pengaruh terhadap intensi *turnover*. Persamaanya adalah sama-sama meneliti tentang variabel stres kerja sebagai variabel independen serta variabel intensi *turnover* sebagai variabel dependen. Perbedaanya pada kedua penelitian ini adalah jika Adebayo dan Ogunsina menghubungkannya hanya dengan satu variabel independen yaitu stres kerja dengan subjek polisi sedangkan peneliti menambah satu variabel independen lagi yaitu *work engagement* dengan subjek karyawan perusahaan swasta.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian oleh Ogungbamila, Balogun & Oladele dkk (2014) tentang pengaruh stres kerja terhadap intensi *turnover* pada 149 pekerja bank dan 121 pekerja kesehatan di kota besar barat daya Negeria. Menemukan bahwa stres kerja memberikan pengaruh terhadap intensi *turnover*. Persamaanya adalah sama-sama meneliti tentang variabel stres kerja sebagai variabel independen serta variabel intensi *turnover* sebagai variabel dependen. Perbedaannya pada kedua penelitian ini adalah jika Ogungbamila, Balogun & Oladele dkk menghubungkannya hanya dengan satu variabel independen yaitu stres kerja dengan subjek pekerja bank dan pekerja kesehatan. Sedangkan peneliti menambah satu variabel independen lagi yaitu *work engagement* dengan subjek karyawan perusahaan swasta.

### E. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan Psikologi khususnya Psikologi industri dan organisasi mengenai teori intensi *turnover*, *work engagement* dan stres kerja. Sehingga dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya.

#### 2. Manfaat Praktis

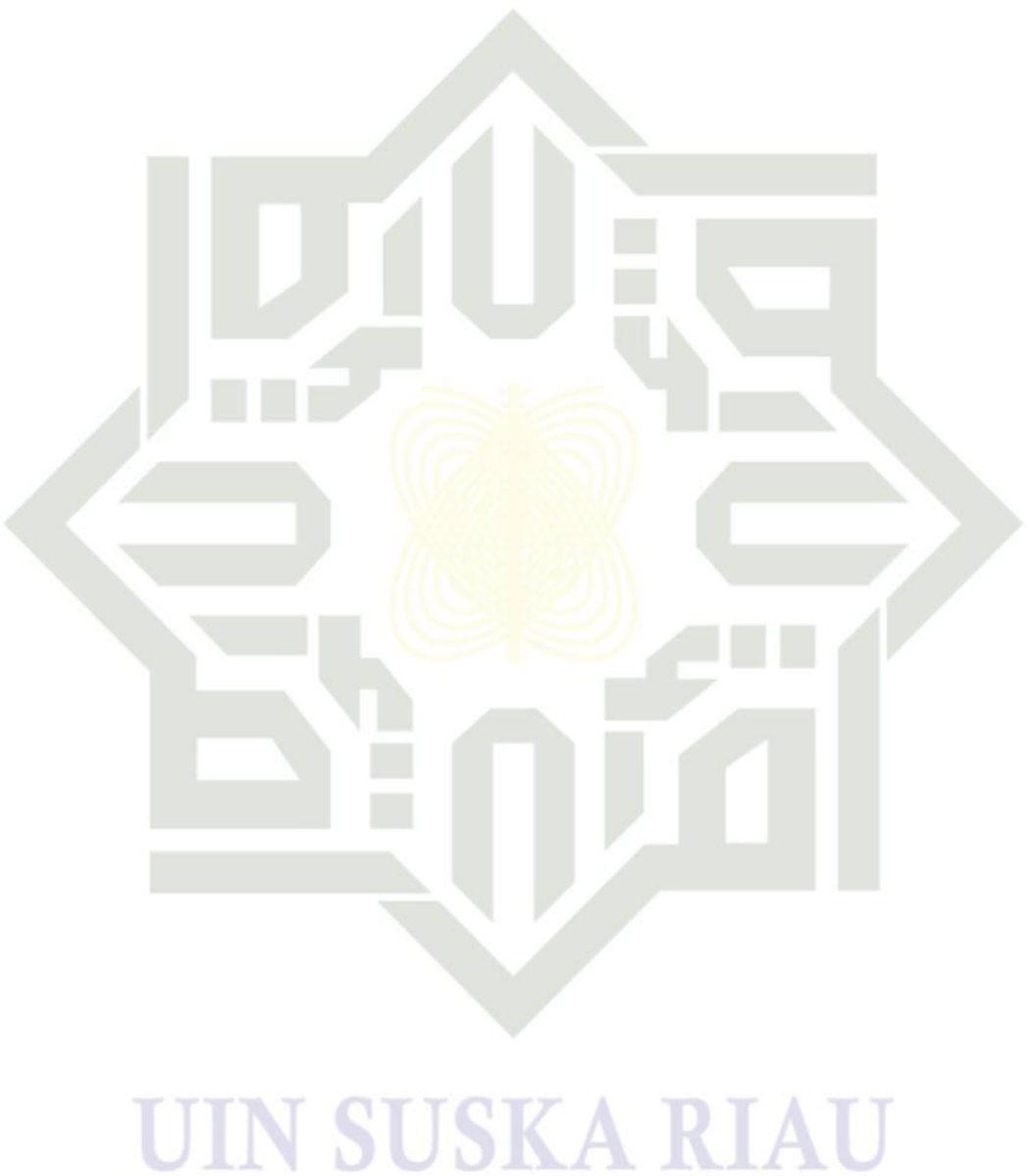
Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai fenomena intensi *turnover*, khususnya bagi perusahaan. Dengan memahami fenomena tersebut maka harapannya pihak perusahaan dapat melakukan tindakan pencegahan, dengan cara memperhatikan kesejahteraan karyawan, mengurangi tuntutan pekerjaan yang berlebih serta meningkatkan



dukungan terhadap karyawan, sehingga perusahaan tidak dengan mudah kehilangan sumber daya manusia, terutama yang memiliki bakat dan kualitas dalam bekerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Intensi *Turnover*

##### Definisi Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* sudah lama menjadi sebuah kajian keilmuan. Bagian ini akan menjelaskan mengenai definisi intensi, *turnover*, dan intensi *turnover*. Dalam *APA Dictionary of Psychology* (2015) dijelaskan bahwa intensi merupakan keputusan sadar sebelum melakukan suatu perilaku, adapun *turnover* di lingkungan industri dan organisasi yaitu jumlah karyawan yang meninggalkan pekerjaan mereka selama periode tertentu. Intensi *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela (Lee, 2008). Secara general *turnover* dapat dibedakan menjadi dua yaitu terkontrol seperti pemecatan atau pengunduran diri secara sukarela dan tidak terkontrol seperti masa pensiun atau kelebihan jumlah karyawan. Tingkat *turnover* dapat dihitung dengan membagi *turnover* yang terkontrol dengan jumlah rata-rata karyawan di organisasi atau unit selama satu periode. Tingkat *turnover* bisa menjadi indikator mengenai tingkat kepuasan kerja secara umum di kalangan karyawan.

Spector (2003) kemudian menjelaskan bahwa *turnover* adalah keluarnya karyawan. Selanjutnya Noe, Hollenbeck & Gerhart (2003) menjelaskan bahwa *turnover* terbagi dua yaitu *voluntary turnover* dimana hal ini memang diinginkan oleh karyawan padahal organisasi mengharapkan karyawan tersebut tetap berada dalam organisasi dan *Involuntary turnover*

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimana hal ini memang diinginkan oleh organisasi padahal karyawan tersebut mengharapkan tetap berada dalam organisasi tersebut. Kemudian Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa *turnover* adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Kemudian Robbins dan Judge (2007) juga menjelaskan bahwa *turnover* sebagai penarikan diri secara sukarela maupun tidak sukarela dari organisasi. Penarikan diri secara sukarela disebabkan oleh seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, penarikan diri secara tidak suka rela menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan tidak bisa dikontrol oleh karyawan yang mengalaminya.

Aamodt (2010) menjelaskan bahwa karyawan tidak dalam satu hari dan kemudian langsung memutuskan untuk pergi, sebaliknya mereka telah memikirkannya untuk jangka waktu tertentu. Selanjutnya karyawan biasanya meninggalkan pekerjaan mereka karena beberapa sebab, yaitu alasan yang tidak dapat dihindari, kenaikan pangkat, kebutuhan yang tidak terpenuhi, melarikan diri, dan harapan yang tidak terpenuhi.

Mobley, Horner & Hollingsworth (1978) kemudian menjelaskan mengenai tahapan-tahapan kognitif yang dialami seseorang sebelum meninggalkan pekerjaannya, yaitu berpikir untuk berhenti dari pekerjaan, berniat untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan berniat untuk meninggalkan pekerjaan. Selanjutnya Abelson (1987) secara lebih spesifik menjelaskan bahwa intensi *turnover* sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Tindakan



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penarikan diri tersebut terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Tett & Mayer (1993) juga menjelaskan bahwa intensi *turnover* merupakan keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi.

Dari penjelasan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mendefinisikan intensi *turnover* sebagai tahapan kognitif yang dilakukan seseorang secara sadar sebelum meninggalkan atau menarik diri dari pekerjaannya, tahapan tersebut dimulai dari berpikir untuk berhenti dari suatu pekerjaan, kemudian mencoba mencari alternatif pekerjaan lain, dan terakhir berpikir untuk meninggalkan perusahaan yang sedang ditempati.

## 2. Dimensi Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* bisa diketahui dari keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela (Lee, 2008). Dari penjelasan tersebut maka intensi *turnover* merupakan variabel yang memiliki satu dimensi yaitu keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Kemudian dijelaskan lebih lanjut oleh Lee (2008) mengenai indikator dari dimensi tersebut yaitu:

- a. Merencanakan untuk berhenti dari pekerjaan.
- b. Mencoba mencari alternatif pekerjaan lain.
- c. Berfikir untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Faktor yang mempengaruhi Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* yang terjadi pada seorang karyawan tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, Zeffane (1994) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover*, yaitu faktor internal yang berupa kondisi seperti ruang kerja, upah, keterampilan kerja, supervisi, dan karakteristik personal dari karyawan dan faktor eksternal yakni berupa pasar tenaga kerja. Kemudian Robbin & Judge (2007) juga menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* dikelompokkan dalam tiga bagian, yaitu :

1. *Organizational level characteristics*, yang terdiri atas lima bagian yaitu struktur organisasi, *job design*, stres kerja, *reward & pension plans*, dan *performance evaluation system*.
2. *Group level characteristics*, yang terdiri atas dua bagian yaitu kelompok demografik dan *group cohesiveness*.
3. *Individual level characteristics*, yang terdiri atas lima bagian yaitu usia, masa kerja, status marital, kepuasan kerja, dan *personality job fit*.

Awang Amir & Osman (2013) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya intensi *turnover* salah satunya adalah stres kerja. Klerk dan Stander (2014) menjelaskan faktor lain yang mempengaruhi terjadinya intensi *turnover* yaitu *work engagement*.

Dari penjelasan di atas, maka peneliti akan memfokuskan faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* pada *work engagement* dan stres kerja, sebagai penyebab dari intensi *turnover*, karena tinggi rendahnya *work*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*engagement* dan stress kerja akan mempengaruhi intensi *turnover*.

## **B. Work Engagement**

### **1. Definisi Work Engagement**

*Work Engagement* merupakan teori yang sudah cukup lama dikembangkan dalam kajian keilmuan. Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris (2008) menjelaskan bahwa *Work Engagement* adalah konstruk motivasional yang berarti sebagai keadaan positif yang berhubungan dengan kesejahteraan dalam bekerja, penuh semangat dan kelekatan yang kuat dengan pekerjaannya. Kahn (1990) menjelaskan bahwa *Work Engagement* yaitu karyawan yang sepenuhnya terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional dengan pekerjaan mereka. Perrin (2003) menjelaskan bahwa *Work Engagement* terdiri atas faktor emosional dan rasional yang berkaitan dengan pekerjaan dan keseluruhan pengalaman kerja. Faktor emosional merefleksikan pada kepuasan pribadi, inspirasi, penegasan atas pekerjaan dan menjadi bagian dari organisasi, kemudian faktor rasional umumnya berhubungan dengan hubungan antara individu dan korporasi yang lebih luas, misalnya, sejauh mana karyawan memahami peran mereka dan peran unit mereka.

Saks (2006) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *Work Engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan semangat bekerja yang tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Maka definisi dari *Work Engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan dalam bekerja. Gibbons (2006) juga menjelaskan bahwa *Work Engagement* melibatkan peningkatan hubungan emosional dan intelektual seseorang untuk organisasinya, supervisor, rekan kerja, dan posisinya. Selanjutnya *Work Engagement* juga menyebabkan seseorang tersebut memberikan upaya tambahan dalam melakukan tugasnya.

Lockwood (2007) menjelaskan bahwa *Work Engagement* memberikan upaya dan menunjukkan perilaku karyawan untuk berkontribusi dalam menghantarkan kesuksesan bisnis perusahaan. Kemudian Macey dan Schenider (2008) menjelaskan bahwa *Work Engagement* merupakan sebuah kondisi yang bergairah dalam mencapai tujuan organisasi, mencakup keterlibatan, komitmen, *passion*, antusiasme, ketekunan kerja, penuh energi, yang mana keseluruhan hal tersebut meliputi komponen sikap dan perilaku.

Macey, Schneider, Barbera, & Young, (2009) menjelaskan bahwa *Work Engagement* mengacu pada energi yang terfokus pada tujuan organisasi. *Work Engagement* mencakup atas dua komponen penting, yaitu sebagai energi psikis dimana karyawan merasakan pengalaman puncak dengan berada di dalam pekerjaan serta arus yang terdapat di dalam pekerjaan tersebut dan sebagai energi tingkah laku dimana *Work Engagement* seseorang dapat terlihat oleh orang lain.

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* sebagai keadaan individu yang positif, berhubungan dengan kesejahteraan dalam bekerja, penuh semangat, serta kelekatan yang kuat baik secara fisik, kognitif, dan emosional dengan pekerjaannya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Dimensi *Work Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *Work Engagement*, yaitu:

- a. Semangat, yaitu merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja, juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.
- b. Dedikasi, yaitu merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan.
- c. Keterlarutan, yaitu dalam bekerja individu selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

### Faktor Yang Mempengaruhi *Work engagement*

Berdasarkan studi empirik dari berbagai jurnal mengenai work engagement (Meijman dan Mulder, 1998; Hobfoll, Johnson, Ennis, Jackson, 2003; Schaufeli dan Bakker, 2004; Bakker dan Demerouti, 2007; Bakker dan Demerouti, 2008; Banihani, Syed, & Lewis, 2013; Wingerden et al, 2015; Breevaart, Bakker, Demerouti, Heuvel, 2015; Kim dan Kang, 2016), dapat diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi work engagement dan dapat juga diklasifikasikan menjadi faktor internal dan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

faktor eksternal yang mempengaruhi work engagement karyawan. Faktor yang mempengaruhi engagement karyawan terhadap pekerjaannya adalah sebagai berikut :

## a. Faktor Internal

1. Usia
2. Jenis kelamin
3. Personal Resources

## b. Faktor Eksternal

1. Gaji
2. Career Management
3. Job demands-Resources
4. Job demands
5. Leader-member exchange

Dari penjelasan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penjelasan mengenai dimensi *Work Engagement* adalah semangat, dedikasi, dan keterlarutan.

**C. Stres Kerja****1. Definisi Stres Kerja**

Stres kerja merupakan teori yang sudah cukup lama dikembangkan dalam kajian keilmuan. Dalam *APA Dictionary of Psychology* (2015) dijelaskan bahwa Stres adalah respon fisik maupun mental terhadap penyebab stres internal atau eksternal. Stres melibatkan perubahan yang mempengaruhi hampir semua sistem tubuh, mempengaruhi bagaimana perasaan dan perilaku



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seseorang. Adapun kerja dijelaskan sebagai aktivitas fisik, mental, atau emosional yang diarahkan untuk menyelesaikan tugas atau mengubah masukan yang berupa materi fisik, informasi, dan sumber daya lainnya menjadi barang atau jasa.

Alves, Chor & Faerstein dkk (2004) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan respon fisik dan emosional yang membahayakan terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kapabilitas sumber daya atau kebutuhan pekerja sehingga dapat menyebabkan kesehatan yang buruk. Levy (2006) menjelaskan bahwa stres merupakan kekuatan yang mendorong fungsi psikologis atau fisik di luar batas kestabilannya, sehingga menghasilkan ketegangan pada individu. Kemudian Aamodt (2010) menjelaskan bahwa stres adalah reaksi psikologis dan fisik terhadap peristiwa atau situasi kehidupan tertentu, kemudian kejadian yang menyebabkan stres disebut stressor. Adapun pada tingkat organisasi, stres mengakibatkan kelelahan, peningkatan penggunaan obat-obatan dan alkohol, menurunkan kepuasan kerja, peningkatan absensi, dan peningkatan turnover. Kemudian Pomerantz (2011) menjelaskan bahwa stres merupakan respons psikologis dan fisiologis terhadap keadaan internal dan eksternal yang sulit atau tuntutan.

Greenberg dan Baron (2003) menjelaskan stres kerja sebagai pola keadaan emosional dan reaksi fisiologis yang timbul sebagai respon dari tuntutan yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan. Robbins dan Judge (2007) juga menjelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. *Health Advocate Inc.* (2009) juga menjelaskan bahwa stres kerja adalah keadaan fisik dan emosional yang berbahaya bagi karyawan, keadaan ini sebagai respon dari pekerjaan yang melebihi kemampuan, kebutuhan, kemauan, dan sumber daya karyawan.

Kemudian Levy (2006) menjelaskan mengenai kecenderungan dampak stres dalam sebuah organisasi yaitu berhubungan dengan pekerjaannya, misal rendahnya kepuasan kerja, kinerja yang tidak efektif, kurangnya motivasi, dan meningkatnya absen, kemudian berhubungan dengan emosi, misal kelelahan emosional, depresi, iritabilitas, dan tidak dihargai, kemudian stres kerja juga berhubungan dengan masalah fisiologis, seperti peningkatan penyakit dan perubahan fisiologis (tekanan darah, nyeri dada, denyut jantung, dan lainnya).

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah reaksi negatif yang muncul baik secara emosional maupun fisik sebagai akibat dari tuntutan lingkungan kerja yang tidak mampu dihadapi dengan baik.

### Dimensi Stres Kerja

Alves, Chor & Faerstein dkk (2004) menjelaskan mengenai dimensi dari stres kerja, yaitu :

- a. *Demands*, yaitu suatu tuntutan dalam suatu pekerjaan yang berdampak pada psikologis seseorang. Adapun tuntutan tersebut seperti kebutuhan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk bekerja dengan keras, cepat, banyak, dan waktu yang terbatas. Kemudian tuntutan pekerjaan dapat memuncu munculnya pertentangan dalam diri karyawan terhadap tuntutan perusahaan.

- b. *Control*, yaitu suatu kendali terhadap pekerjaan, Kendali terhadap pekerjaan memiliki dua komponen utama yaitu: kekuasaan dari pekerja untuk membuat keputusan di dalam pekerjaannya dan keleluasaan bagi pekerja untuk menggunakan keahliannya dalam bekerja.
- c. *Social support*, yaitu interaksi sosial yang terjadi pada pekerja terhadap rekan atau supervisi dalam suatu pekerjaan. Kemudian interaksi sosial yang baik akan berdampak pada munculnya perasaan tenang dan menyenangkan bagi pekerja, sedangkan kurangnya dukungan dalam interaksi sosial bisa berdampak negatif terhadap kesehatan pekerja.

### 3. Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson et. al (1996), stres kerja terjadi pada diri pegawai sebetulnya bukan hanya karena konflik saja tetapi faktor-faktor lain yang mempengaruhi, diantaranya:

- a. Kekaburan peran dan konflik peran
- b. Kelebihan beban kerja
- c. Tanggung jawab atas orang lain
- d. Perkembangan karir
- e. Kurangnya kohesi kelompok
- f. Dukungan kelompok yang tidak memadai
- g. Karakteristik tugas



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### h. Pengaruh kepemimpinan

Dari penjelasan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penjelasan mengenai dimensi stres kerja adalah *demands*, *control*, dan *social support*.

### D. Kerangka Berpikir

Intensi *turnover* yaitu keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya, berniat mencari alternatif pekerjaan lain dan berpikir untuk meninggalkan perusahaan yang sedang ditempati. Intensi *turnover* telah menjadi masalah serius bagi perusahaan, karena pada akhirnya berdampak pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar sehingga butuh waktu dan biaya baru untuk merekrut karyawan lagi. Bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menyeleksi staf pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang direkrut lebih memilih pekerjaan di perusahaan lain (Hinkin dan Tracey, 2000).

Aamodt (2010) selanjutnya menjelaskan bahwa karyawan tidak dalam satu hari dan kemudian langsung memutuskan untuk pergi, sebaliknya mereka telah memikirkannya untuk jangka waktu tertentu. Biasanya karyawan meninggalkan pekerjaan mereka karena beberapa sebab, yaitu alasan yang tidak dapat dihindari, kenaikan pangkat, kebutuhan yang tidak terpenuhi, melarikan diri, dan harapan yang tidak terpenuhi.

Klerk dan Stander (2014) menjelaskan bahwa faktor yang turut mempengaruhi *turnover* adalah *Work Engagement*. Awang Amir & Osman

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2013) menjelaskan pula bahwa faktor lain yang mempengaruhi terjadinya *turnover* salah satunya adalah stress kerja.

*Work Engagement* diartikan sebagai keadaan individu yang positif, berhubungan dengan kesejahteraan dalam bekerja, penuh semangat, serta kelekatan yang kuat baik secara fisik, kognitif, dan emosional dengan pekerjaannya, kemudian stress kerja sebagai sebuah reaksi yang muncul baik secara emosional maupun fisik sebagai akibat dari tuntutan lingkungan kerja yang tidak mampu dihadapi dengan baik.

Stres kerja merupakan suatu bentuk stimulus atau reaksi atau interaksi antara individu dan lingkungan yang dapat membahayakan kesehatan karyawan. dijelaskan bahwa Seorang karyawan yang mengalami stress kerja akan mengalami konsekuensi negatif seperti menjadi pasif, cemas, marah, sakit kepala, kurang tidur, dan penurunan keterlibatan pekerjaan, sehingga memiliki niat yang tinggi untuk meninggalkan organisasi (Awang Amir & Osman (2013).

Hasil penelitian terkini menunjukkan adanya pengaruh *Work Engagement* terhadap intensi *turnover* yaitu hasil penelitian oleh Mangi dan Jalbani (2013) terhadap 887 karyawan perguruan tinggi di provinsi Sindh Pakistan bahwa *Work Engagement* memiliki hubungan yang negatif terhadap intensi *turnover*. Penelitian ini juga telah menyimpulkan bahwa *Work Engagement* mengurangi dampak kelelahan (kelelahan emosional) dan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Thirapatsakun, Kuntonbutr, Mechinda (2014) meneliti terhadap 890 perawat profesional yang bekerja pada 44 rumah sakit di Thailand menunjukkan bahwa *Work Engagement* memiliki hubungan yang negatif terhadap intensi *turnover*, kemudian oleh Klerk dan Stander (2014) melakukan penelitian terhadap 322 karyawan di berbagai organisasi di daerah X bahwa *Work Engagement* memiliki hubungan yang negatif terhadap intensi *turnover*, kemudian yang terakhir oleh Malik dan Khalid (2016) melakukan penelitian terhadap 302 karyawan organisasi pelayanan publik dan bank swasta di Lahore menemukan bahwa *Work Engagement* memiliki hubungan yang negatif terhadap intensi *turnover*. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *Work Engagement* dan intensi *turnover*, yang berarti apabila semakin tinggi *Work Engagement* karyawan maka sebaliknya intensi *turnover* karyawan menjadi rendah.

Penelitian tentang pengaruh stres kerja terhadap intensi *turnover* juga diteliti oleh Adebayo dan Ogunsina (2011) terhadap 350 polisi di Ekiti, Nigeria, dan juga penelitian oleh Ogungbamila, Balogun & Oladele dkk (2014) terhadap 149 pekerja bank dan 121 pekerja kesehatan di kota besar barat daya Negeria hasilnya menemukan bahwa stres kerja memberikan pengaruh terhadap intensi *turnover*.

Awang Amir & Osman (2013) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya intensi *turnover* salah satunya adalah stres kerja. Klerk dan Stander (2014) menjelaskan faktor lain yang mempengaruhi terjadinya intensi *turnover* yaitu *work engagement*. Dari penjelasan tersebut,



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maka peneliti akan memfokuskan faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* pada *work engagement* dan stres kerja, sebagai penyebab dari intensi *turnover*, karena tinggi rendahnya *work engagement* dan stress kerja akan mempengaruhi intensi *turnover*.

Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai intensi *turnover* yang dikaitkan dengan variabel *Work Engagaement* dan Stres Kerja.

**E. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan skema yang telah dibangun dalam kerangka berpikir, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : *Work Engagement* berpengaruh terhadap Intensi *Turnover* pada karyawan PT P&P Crumb Rubber Factory di kota Pekanbaru.
- H<sub>2</sub> : Stres kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT P&P Crumb Rubber Factory di kota Pekanbaru.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Kegiatan penelitian harus mengikuti langkah-langkah kerja sehingga dalam pelaksanaannya diperlukan metode-metode tertentu. Metode penelitian merupakan syarat pokok dalam sebuah penelitian. Berbobot tidaknya suatu hasil penelitian bergantung pada pertanggungjawaban metode penelitiannya secara ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel *Work engagement* (X1) dan stress kerja (X2) dengan intensi turnover (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan Regresi sederhana. Korelasi bivariat (*bivariate correlation*) merupakan hubungan antara dua variabel. Variabel X1 dan X2 disebut *independent variable* atau variabel bebas, yaitu variabel yang memberikan pengaruh dan variabel Y disebut *dependent variable* atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Idrus (2002) variabel dimaknai sebagai sebuah konsep atau objek yang sedang diteliti, yang memiliki variasi (*vary-able*) ukuran, kualitas yang ditetapkan oleh peneliti berdasarkan pada ciri-ciri yang dimiliki konsep (variabel) sendiri. Variabel dibagi atas dua jenis, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel pada penelitian ini

adalah work engagement, stress kerja dan intensi *turnover*. Adapun identifikasi variabel dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*independent variable*) = *Work engagement* dan stres kerja

b. Variabel terikat (*dependent variable*) = Intensi *turnover*

### C. Definisi Operasional

#### 1. Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* yaitu Keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Variabel intensi *turnover* diukur dengan skala yang berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Lee (2008), yang memiliki satu dimensi yaitu keinginan untuk meninggalkan organisasi. Kemudian dijelaskan lebih lanjut mengenai indikator dari dimensi tersebut yaitu

- Merencanakan untuk berhenti dari pekerjaan
- Mencoba mencari alternatif pekerjaan lain
- Berpikir untuk meninggalkan perusahaan yang sedang ditempati.

#### 2. *Work engagement*

*Work engagement* yaitu keadaan individu yang positif, berhubungan dengan kesejahteraan dalam bekerja, penuh semangat, serta kelekatan yang kuat baik secara fisik, kognitif, dan emosional dengan pekerjaannya. Variabel *work engagement* diukur dengan skala berdasarkan dimensi-dimensi menurut Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu:

- Semangat.
- Dedikasi.
- Keterlarutan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Stres kerja

Stres kerja yaitu sebuah reaksi negatif yang muncul dalam pekerjaan baik secara emosional maupun fisik, seperti kelelahan emosional, depresi, iritabilitas serta meningkatnya penyakit (tekanan darah, nyeri dada, denyut jantung) sebagai akibat dari tuntutan dilingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kebutuhan dan sumber daya karyawan sehingga menyebabkan ketegangan pada diri individu. Stres kerja diukur dengan menggunakan skala *job stress scale* versi pendek oleh Alves Chor & Faerstein dkk. (2004) berdasarkan dimensi-dimensi sebagai berikut:

- a. *Demands.*
- b. *Control.*
- c. *Social support.*

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2013) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT P&P Crumb Rubber Factory di kota Pekanbaru yang berjumlah 150 orang karyawan.

#### 2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Dapat juga disebut sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan mampu

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mewakili populasi (Martono, 2012). Penentuan Sampel dalam penelitian ini berdasarkan tabel pedoman penentuan ukuran sampel oleh Isaac dan Michael dengan melihat taraf kesalahan 5% dari jumlah populasi Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 107 orang karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL  
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

N	Signifikasi			N	Signifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *nonprobability sampling* dalam bentuk *purposive sampling*, yang artinya menurut Sugiyono (2013) teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang telah ditentukan. Adapun pertimbangan dalam penentuan subjek adalah berjenis kelamin laki-laki atau perempuan, bekerja selama minimal 2 tahun karena dianggap sudah memiliki penilaian yang matang dalam bekerja, serta berusia minimal 25 tahun karena usia produktif pekerja.

### E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data (Arikunto, 2010) merupakan cara-cara yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data didapatkan dari instrumen penelitian yang peneliti gunakan sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data penelitian. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala Likert dengan menggunakan empat kategori jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

### 1 Alat ukur

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan variabel yang diteliti, maka dibuat suatu skala psikologi yang dikembangkan dari definisi operasional tentang variabel yang menjadi fokus penelitian, yaitu skala *Work engagement*, stres kerja dan Intensi *Turnover*. Tahap selanjutnya akan dilakukan penilaian atau *scoring* pada skala *Work engagement*, stres kerja dan Intensi *Turnover*.



a. Skala Intensi *Turnover*

Dalam penelitian ini, Intensi *Turnover* diukur dengan menggunakan skala Lee (2008) yang sudah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dan kemudian dimodifikasi oleh peneliti.

Tabel 3.1. *Blue Print Skala Intensi Turnover (Try Out)*

No	Dimensi	Indikator	Item		Total
			<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
1.	Keinginan untuk meninggalkan organisasi	1. Merencanakan untuk berhenti dari pekerjaan	1,2	3,4	4
		2. Mencoba mencari alternatif pekerjaan lain	5,6	7	3
		3. Berpikir untuk meninggalkan perusahaan/org anisasi	9	8,10,11	4

b. Skala *Work engagement*

Dalam penelitian ini, *Work engagement* diukur dengan menggunakan skala  *Utrecht work engagement scale* oleh Schaufeli dan Bakker (2003) yang sudah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.2. Blue Print Skala Work engagement (Try Out)**

No	Dimensi	Indikator	Item		Total
			Favorable	Unfavorable	
	Semangat	Mengacu pada energi, usaha, dan ketahanan.	1,2,3,4, 5,6	-	6
	Dedikasi	Merujuk pada keterlibatan, rasa bermakna, antusias, inspirasi, rasa bangga, dan tantangan	7,8,9,10, 11	-	5
	Keterlarutan	Ditandai dengan konsentrasi dan merasa melalui waktu dengan cepat	12,13,14,1 5,16,17	-	6

c. Skala Stres Kerja

Dalam penelitian ini, stres kerja diukur dengan menggunakan skala *job stress scale* versi pendek oleh Alves Chor & Faerstein dkk. (2004) yang sudah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dan kemudian dimodifikasi oleh peneliti.

**Tabel 3.3. Blue Print Skala Stres Kerja (Try Out)**

No	Dimensi	Indikator	Item		Total
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Demands.</i>	Tuntutan pekerjaan.	1,2,3	4,5	5
2	<i>Control.</i>	Kendali terhadap suatu pekerjaan.	6,7,11	8,9,10	6
3	<i>Social support.</i>	Dukungan interaksi sosial dari atasan dan rekan kerja	12,13,15,16,17	14	6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## F. Validitas dan Reliabilitas

Sebelum alat ukur digunakan untuk penelitian, maka alat ukur itu diuji cobakan terlebih dahulu. Hal ini untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas guna mendapatkan aitem-aitem yang layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan memiliki validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakan tes tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2009:103).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas isi, dimana validitas isi menunjukkan sejauhmana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi yang hendak diukur oleh tes itu. Pengujian validitas isi menggunakan analisis rasional oleh para ahli, dalam hal ini dilakukan oleh dosen pembimbing dan narasumber.

### Uji Reliabilitas

Menurut Idrus (2009) reliabilitas adalah tingkat keajegan alat ukur saat digunakan kapan dan oleh siapa saja sehingga akan cenderung menghasilkan data yang sama atau hampir sama dengan sebelumnya. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur dan mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2009).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mengolahnya peneliti akan menggunakan bantuan program *SPSS 20.0 for Windows* melalui komputer. Skala yang diestimasi reliabilitasnya dibelah menjadi dua, sehingga setiap belahan berisi aitem-aitem dalam jumlah yang sama banyak, maka peneliti menggunakan uji statistic koefisien reliabilitas Alpha. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2009).

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa skala *Work engagement* memiliki reliabilitas sebesar 0,794, skala *Stres Kerja* memiliki reliabilitas sebesar 0,882 serta skala *Intensi Turnover* memiliki reliabilitas sebesar 0,886. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap masing-masing skala, dapat disimpulkan bahwa skala penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel.

#### Uji Daya Diskriminasi

Menurut Azwar (2009: 100) Pengujian daya beda diskriminasi dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem-total ( $r_{ix}$ ). Dalam penelitian ini, untuk uji daya beda diskriminasi digunakan teknik Regresi sederhana.

Untuk mengolahnya peneliti akan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 20.0 for Windows*, dengan cara menghubungkan atau mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penentuan kesahihan menggunakan kriteria yang dikemukakan oleh Azwar (2009) yang menyatakan bahwa skala psikologi yang digunakan untuk indeks daya diskriminasi minimal adalah 0,30. Dengan demikian aitem yang koefisiennya < 0,30 dinyatakan gugur, sedangkan aitem yang dianggap sah adalah aitem yang mempunyai koefisien korelasi  $\geq 0,30$ . Apabila jumlah item yang lolos dengan koefisien validitas 0,30 tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan menjadi 0,25 (1999:65). Dalam penelitian ini koefisien yang digunakan sebagai batas valid adalah 0,25.

Berdasarkan hasil analisis terhadap 11 aitem skala Intensi *Turnover* yang telah diujicobakan, terdapat 1 aitem yang gugur dan 10 aitem yang valid. Nilai validitas skala Intensi *Turnover* antara 0,316- 0,888 Rekapitulasi skala Intensi *Turnover* setelah diujicobakan dapat dilihat pada table 3.4 berikut ini:

**Tabel 3.4**  
**Blue Print Skala Intensi Turnover (Hasil Try Out)**

Sate Islamic University of Sul

No	Aspek	Indikator	Valid		Gugur		Total
			F	UF	F	UF	
	Merencanakan untuk berhenti dari pekerjaan	a. Merencanakan untuk berhenti dari pekerjaan Allah	1,2	3,4	-	-	4
		b. Mencoba mencari alternatif pekerjaan lain	5,6	7	-	-	3
		d. Berpikir untuk meninggalkan perusahaan/organisasi	9	8,10	-	11	4
		Jumlah	5	5	0	1	11

Keterangan: F: Favorabel UF: Unfavorabel

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan aitem yang valid dan membuang aitem yang gugur pada uji coba, maka disusun *blue print* skala *Intensi Turnover* yang baru untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut ini:

**Tabel 3.5**  
**Blue Print Intensi Turnover (Untuk Penelitian)**

No	Aspek	Indikator	F	UF	Total
1	Merencanakan untuk berhenti dari pekerjaan	a. Merencanakan untuk berhenti dari pekerjaan	1,2	3,4	4
		b. Mencoba mencari alternatif pekerjaan lain	5,6,7	-	3
		c. Berpikir untuk meninggalkan perusahaan/organisasi	8,9	10,	3
	Jumlah		7	3	10

Sementara itu, pada skala *Work engagement* dari 17 aitem yang telah diujicobakan, terdapat 3 aitem yang gugur dan 14 aitem yang valid dengan nilai validitas *Work engagement* berkisar antara 0,330-0,525. Adapun rincian aitem yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut ini:



**Tabel 3.6**

**Blue Print Skala Work engagement (Hasil Try Out)**

No	Dimensi	Indikator	Valid		Gugur		Total
			F	U F	F	U F	
1.	Semangat	Mengacu pada energi, usaha, dan ketahanan	1,2,3,4,5	-	6	-	6
2.	Dedikasi	Merujuk pada keterlibatan, rasa bermakna, antusias, inspirasi, rasa bangga, dan tantangan	8,9,10	-	7,11	-	5
3.	Keterlarutan	Ditandai dengan konsentrasi dan merasa melalui waktu dengan cepat	12,13,14,15,16,17	-	-	-	6
		Jumlah	14	0	3	0	17

Keterangan: F: Favorabel UF: Unfavorabel

**Tabel 3.7**

**Blue Print Skala Work engagement (Untuk Penelitian)**

No	Aspek	Indikator	F	UF	Total
	Semangat	Mengacu pada energi, usaha, dan ketahanan	1,2,3,4,5	-	5
	Dedikasi	Merujuk pada keterlibatan, rasa bermakna, antusias, inspirasi, rasa bangga, dan tantangan	8,9,10	-	3
	Keterlarutan	Ditandai dengan konsentrasi dan merasa melalui waktu dengan cepat	12,13,14,15,16,17	-	6
		Jumlah	14	-	14

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemudian pada skala Stress Kerja dari 17 aitem yang telah diujicobakan, terdapat 4 aitem yang gugur dan 13 aitem yang valid dengan nilai validitas Stress Kerja berkisar antara 0,334-0,747. Adapun rincian aitem yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut ini:

**Tabel 3.8**  
**Blue Print Skala Stres Kerja (Hasil Try Out)**

No	Dimensi	Indikator	Valid	Gugur		Total
			F	UF	F	
1.	<i>Demands</i>	Tuntutan pekerjaan	1,2,4,5	-	3	5
2.	<i>Control</i>	Kendali terhadap suatu pekerjaan.	6,9,11	8	7	10
3.	<i>Social Suport</i>	Dukungan interaksi sosial dari atasan dan rekan kerja	12,13,15,16,17	-	-	14
Jumlah			12	1	2	2
						17

Keterangan: F: Favorabel UF: Unfavorabel

**Tabel 3.9**  
**Blue Print Skala Stres Kerja (Untuk Penelitian)**

No	Aspek	Indikator	F	UF	Total
	<i>Demands</i>	Tuntutan pekerjaan.	1,2,3,4	-	4
	<i>Control</i>	pekerjaan Kendali terhadap suatu	5,6,7	8	4
	<i>Social Suport</i>	Dukungan interaksi sosial dari atasan dan rekan kerja	9,10,11,12,13	-	5
Jumlah			12	1	13

## G. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh selanjutnya akan dianalisis. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik . Adapun teknik statistik yang diterapkan untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work engagement* terhadap *Intensi Turnover* dan Stres Kerja terhadap *Intensi Turnover*. Data hasil pengukuran *Work engagement* dan Stres Kerja yang dikumpulkan melalui skala akan dikorelasikan dengan data *Intensi Turnover* yang juga diperoleh melalui skala. Data dihitung dengan menggunakan komputer program SPSS 22 *for windows*.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh antara *Work Engagement* terhadap *Intensi Turnover* menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *Work Engagement* yang dimiliki karyawan tidak akan mempengaruhi *Intensi Turnover* pada karyawan tersebut.
2. Terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap *Intensi Turnover* menunjukkan bahwa tinggi rendahnya Stres Kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi *Intensi Turnover* pada karyawan tersebut.
3. *Work Engagement*, Stres Kerja dan *Intensi Turnover* pada penelitian ini berada dalam kategori sedang.

#### B. Saran

Ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian ini, saran-saran tersebut antara lain:

##### Saran Metodologis

- a. Perlu penelitian lebih lanjut mengenai *Work Engagement*, Stres Kerja, dan *Intensi Turnover* dengan mempertimbangkan beberapa hal, yaitu karakteristik partisipan dan perusahaan yang lebih variatif, lama bekerja, tingkat pendidikan, dan lainnya.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti *Job Behavioral*, *Individual level*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*characteristics, Group level characteristics, Organizational level characteristics.*

Peneliti juga berharap pada peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah subjek penelitian agar bisa memperoleh data yang lebih bervariasi dan potensi untuk generalisasi penelitian semakin luas.

- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan secara detail terutama dalam prosedur penelitian misalnya dengan cara memperhatikan kemungkinan variabel-variabel pencemar (*intervening*) yang dapat mencemari hasil penelitian karena berada diluar cakupan dan ranah penelitian ini.

#### 2. Saran Praktis

- a. Perusahaan hendaknya mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan Kerja pada karyawan dengan cara memperhatikan kesejahteraan karyawan. Hal ini perlu agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan berdedikasi sehingga kinerja karyawan dapat meningkat seperti peningkatan dalam kedisiplinan kerja, kehati-hatian dalam bekerja, dan karyawan akan merasa betah dan tidak akan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan.
- b. Perusahaan diharapkan dapat mengevaluasi faktor Stres Kerja pada karyawan, agar karyawan dapat terhindar dari stres dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja seperti jumlah hasil produksi barang dari segi kualitas maupun kuantitas, dan karyawan merasa betah dan tidak akan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, G.,M. (2010). *Industrial/Organizational Psychology*, Sixth Edition. United States : Cengage Learning.
- Abelson, M.A. (1987). Examination Of Avoidable And Unavoidable Turnover. *Journal Of Applied Phsychology*. 72 (3) ,382-386. American Psychological Association, Inc.
- Adebayo, O, S., Ogunsina, O,S. (2011). Influence Of Supervisory Behaviour And Job Stress On Job Satisfaction And Turnover Intention Of Police Personnel In Ekiti State. *Journal Of Management And Strategy*. (2). No. 3, pp 13-20.
- Alkahtani, H.A. (2015). Investigating Factors That Influence Employees' Turnover Intention: A Review Of Existing Empirical Works. *International Journal Of Business And Management*. 10 (12), -166152.
- Alvesa, M.G.M., Chorb, D., Faersteinc, E., & Werneckd, C.S.L.G.L. (2004). Short Version Of The "Job Stress Scale": A Portuguese-Language Adaptation. *Rev Saude Publica*, (2), 1-7.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Awang, A., Amir, R.A., & Osman, W. (2013). Job Behavioral Factors And Turnover Intention: A Case Study At Sime Darby Property Limited. *International Journal Of Advances In Management And Economics*. (6), 103-115.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology. *Work & Stress: An International Journal Of Work, Health & Organisations*. No 3, 187-200.
- Barling, J., & Cooper, C. (2008). *The SAGE Handbook Of Organizational Behavior: Micro Approaches*. London, UK: SAGE.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Caplan, R.D., Cobb, S., French, J.R.P., Harrison, R.V., & Pinneau S, R. (1975). *Job Demands And Worker Health, Main Effects And Occupational Differences*. US : Department of Health, Education, and Welfare.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intentions and Behavior: an Introduction to Theory and Research*. California, Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Furnham, A. (2003). Belief In A Just World: Research Progress Over The Past Decade. *Personality and Individual Differences*, (5), 795-817.
- Gibbons, J. (2006). *Employee Engagement: A Review Of Current Research And Its Implications*. Research Report. USA : The Conference Board.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gustiandi, P. (2015, 24 Juni). Turn Over Tinggi? Siapa Yang Salah? (kompasiana.com). Diunduh dari [http://www.kompasiana.com/perano/turn-over-tinggi-siapa-yang-salah\\_5518664781331125699de813](http://www.kompasiana.com/perano/turn-over-tinggi-siapa-yang-salah_5518664781331125699de813)
- Health Advocate Inc. (2009). *Stress in the workplace meeting the challenge*.
- Helen, D. (2014, 15 Mei). Survei sdm perbankan: Turnover karyawan 15 %, motif utamanya cari tunjangan lebih menjanjikan (finansial.bisnis.com).
- Klerk, D.S., & Stander, W.M. (2015). Leadership Empowerment Behaviour , Work Engagement And Turnover Intention: The Role Of Psychological Empowerment. *Journal Of Positive Management* . (5), 3, 28-45.
- Kublatini, S (2016). Hubungan antara *Work Engagement* dengan *Intensi Turnover* pada karyawan matahari *department store*. *Skripsi* (tidak diterbitkan) Aceh: Fakultas Kedokteran Universitas Syah Kuala.
- Lee, W.J. (2008). *A Pilot Survey Of Turnover Intention And Its Determinants Among Adult Probation Line Officers In Texas*. Assistant Professor Of Criminal Justice: Angelo State University.
- Levy ,P.E. (2006). *Industrial / Organizational Psychology, Understanding The Workolce*. Second edition. USA : Houghton Mifflin Company.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role. *SHRM Research Quarterly*. 1-11.

Li, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. (2016). Work Engagement, Job Satisfaction, And Turnover Intentions: A Comparison Between Supervisors And Line-Level Employees. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*. 28 (5).

Malik, Z.S., & Khalid, N. (2016). Psychological Contract Breach, Work Engagement And Turnover Intention Evidence From Banking Industry In Pakistan. *Pakistan Economic And Social Review*. 54 (1), 37-54.

Macey, W.H., & Schneider, B. (2008). The Meaning Of Employee Engagement. *Industrial And Organizational Psychology*. 1: 3-30.

Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M., & Young, S.A. (2009). *Employee Engagement: Tools For Analysis, Practice, And Competitive Advantage*. USA: John Wiley & Sons.

Mangi, A.R., & Jalbani, A.A. (2013). Mediation Of Work Engagement Between Emotional Exhaustion, Cynicism And Turnover Intentions. *International Journal of Management Sciences and Business Research*. 2 (7), 45-54.

Mathis, L.R., & Jackson, H.J. (2004). *Human Resource Management*. Ten edition. United States : Cengage Learning.

Martono, Nanang. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mawei, Ronald. (2016). Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*.

Mobley, W.H., Stanley, O.H., & Hollingsworth, A.T. (1978). An Evaluation Of Precursors Of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63 (4) : 408-418.

Mohiyeddini, C., & Montada, L. (1998). *Bjw And Self-Efficacy In Coping With Observed Victimization*. New York : Plenum Press.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Noe, A. R., Hollenbeck, R. J., Gerhart, B., & Wright, M.P. (2003). *Human Resource Management*. United States : McGraw-Hill.

Ocel, H., & Aydin, A. (2012). Workplace Bullying And Turnover Intention: The Moderating Role Of Belief In A Just World. *International Journal of Business And Social Science*. (3) 13, 248-248.

Ogungbamila, B., Balogun, G.A., Ogungbamila, A., & Oladele, S.R. (2014). Job Stress, Emotional Labor, And Emotional Intelligence As Predictors Of Turnover Intention: Evidence From Two Service Occupations. *Mediterranean Journal Of Social Sciences*. (5) 6, 351-357.

Otto, K., & Schmidt, S. (2007). Dealing With Stress In The Workplace: Compensatory Effects Of Belief In A Just World. *European Psychologist*. 12 (4), 272-282.

Vandenbos, G.R. (Ed.). (2015). *APA Dictionary Of Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.

Pomerantz, M.A. (2011). *Clinical Psychology Science, Practice, And Culture*. Los Angeles : SAGE.

Prahadi, Y.Y. (2015). Turnover Talent Tinggi, Ini Dia Pemicunya (swa.co.id). Diunduh dari <http://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya-survei>

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2007). *Organizational Behavior*, 10th Edition, New Jersey, Prentice Hall, Inc.

Saks, A.M. (2006). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21, 600-619.

Sartika, D., & Amir, M.T. (2013). Pengaruh Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Universitas Bakri*. 2 (1).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*. 25, 293–315.
- Shaughnessy, J.J., Zechmeister, E.B., & Zechmeister, J.S. (2012). *Research Methods In Psychology*. New York : Mcgraw-Hill.
- Spector, P.E. (2003). *Industrial And Organizational Psychology. Research And Practice*. Third Edition. United States: John Wiley & Sons, Inc.
- Suryabrata, S. (2005). *Pengembangan Alat Ukur Psikologi*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). Job Embeddedness, Work Engagement And Turnover Intention Of Staff In A Higher Education Institution: An Exploratory Study. *Journal of Human Resource Management*. 12(1) 1-10.
- Tett, R.P. & Meyer, J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology* . 46, 259-293.
- Thirapatsakun,T.,Kuntonbutr,C.,& Mechinda,P. (2014). The Relationships Among Job Demands, Work Engagement, And Turnover Intentions In The Multiple Groups Of Different Levels Of Perceived Organizational Supports. *Universal Journal of Management* . 2 (7): 272-285.
- Waspodo, A., Handayani, C.N., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, (4),1, 97-115. Diunduh dari : <https://gun84.files.wordpress.com/2016/01/pengaruh-kepuasan-kerja-dan-stres-kerja-terhadap-turnover-intention-pada-karyawan-pt-unitex-di-bogor.pdf>

# LAMPIRAN A

LEMBAR VALIDASI & SKALA *TRY OUT*

UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

(Intensi *Turnover*)

#### A. Definisi Operasional

Intensi *Turnover* yaitu keinginan untuk keluar dari perusahaan pada individu yang bekerja disuatu perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi. Diukur dengan menggunakan skala Won jae lee (2008) yang sudah di adaptasi ke dalam bahasa indonesia.

Skala yang digunakan : Skala Modifikasi

Jumlah aitem : 11 aitem

Jenis dan format respon 4 = Sangat Sesuai

3 = Sesuai

2 = Tidak Sesuai

1 = Sangat Tidak Sesuai

#### B. Penilaian setiap butir aitem

Pada bagian ini, saya mohon kepada bapak/ibu untuk memberikan penilaian pada setiap butir pernyataan didalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengukur Intensi *Turnover*.

Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu:

UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang ( ✓ ) pada kolom yang disediakan.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	No	Aitem	Jawaban Alternatif			Ket
				R	KR	TR	
	Merencanakan untuk berhenti dari pekerjaan	1	Saya suka berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini. (F)	✓			
		2	Saya merasa tidak cocok dengan pekerjaan saat ini. (F)	✓			
		3	Saya lebih memilih untuk tetap melanjutkan pekerjaan saat ini (UF)	✓			
		4	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini. (UF)	✓			
	Mencoba mencari alternatif lain	5	Saya mulai berfikir untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. (F)	✓			
		6	Saat ini saya sedang mengamati pekerjaan di perusahaan lain (F)	✓			
		7	Saya belum berniat untuk mencari pekerjaan lain. (UF)	✓			
	Berpikir untuk meninggalkan perusahaan/ organisasi	8	Dalam waktu dekat saya tidak bisa lagi bekerja di perusahaan ini. (UF)	✓			
		9	Tahun depan saya benar-benar akan keluar dari perusahaan ini.(F)	✓			
		10	Penting bagi saya untuk menghabiskan karir pekerjaan di perusahaan ini daripada perusahaan lain. (UF)	✓			
		11	Saya tetap bekerja pada perusahaan ini meski banyak tawaran pekerjaan dari perusahaan lain. (UF)	✓			

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan :

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....  
.....  
.....

2. Bahasa

.....  
.....

3. Jumlah Aitem

.....  
.....

Pekanbaru,.....

Validator



(.....)

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR*****Work Engagement*****1. Definisi Operasional**

*Work Engagement* yaitu keadaan seseorang yang berupa semangat, dedikasi, dan keterlarutan dalam suatu pekerjaan. di ukur dengan skala *Utrecht work engagement scale* oleh Schaufeli dan Bakker (2003) yang sudah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia.

2. Skala yang digunakan : Modifikasi
3. Jumlah Aitem : 17
4. Jenis Format dan Respon
  - 4 = Sangat Sesuai
  - 3 = Sesuai
  - 2 = Tidak Sesuai
  - 1 = Sangat Tidak Sesuai

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 5. Penilaian Setiap Butir Aitem:

Pada bagaian ini saya memohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan/ Pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui komponen *Work Engagement* yang meliputi rasa semangat, dedikasi, dan keterlarutan dalam suatu pekerjaan.

Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu; Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR), atau Sangat Tidak Relevan (STR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

Aitem : Jika saya dalam keadaan terpuruk orang sekitar memberi bantuan

R	KR	TR	STR
(✓)	( )	( )	( )

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Ket
				R	KR	TR	STR		
1. Semangat	Mengacu pada energy, usaha, dan ketahanan.	1.	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi. (F)	✓					
		2.	Saya merasa sangat kuat dan bertenaga dalam mengerjakan pekerjaan saya. (F)	✓					
		3.	Saat bangun tidur di pagi hari, saya langsung merasa ingin pergi bekerja (F)	✓					
		4.	Saya dapat bekerja dalam waktu yang lama pada suatu periode pekerjaan. (F)	✓					
		5.	Secara mental, saya sangat tangguh dalam bekerja.(F)	✓					
	Dedikasi	6.	Saya selalu tekun bekerja, meskipun ada hal yang tidak sesuai dengan harapan saya. (F)	✓					
		7.	Pekerjaan saya sarat dengan makna dan tujuan. (F)	✓					
		8.	Saya antusias dengan pekerjaan saya (F)	✓					
		9.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan sebuah inspirasi. (F)	✓					



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		10. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan (F)	✓				
	Ditandai dengan konsentrasi dan merasa melalui waktu dengan cepat  Keterlarutan	11. Pekerjaan saya sangatlah menantang (F)	✓				
		12. Pada saat sedang bekerja, saya bisa lupa dengan sekeliling saya (F)	✓				
		13. Waktu berjalan tak terasa ketika saya sedang bekerja (F)	✓				
		14. Saat bekerja, saya merasa terhanyut dalam pekerjaan. (F)	✓				
		15. Sungguh sulit untuk mengalihkan saya dari pekerjaan ketika saya sedang mengerjakannya. (F)	✓				
		16. Saya senang bekerja dengan sungguh-sungguh dan optimal. (F)	✓				
		17. Saya sangat fokus dengan pekerjaan saya (F)	✓				

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan :

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....  
.....  
.....

2. Bahasa

.....  
.....

3. Jumlah Aitem

.....  
.....

Pekanbaru,.....

Validator

  
(.....)

UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (Stres Kerja)

#### 1. Definisi Operasional

.Stres kerja yaitu sebuah reaksi yang muncul baik secara emosional maupun fisik yang ditinjau berdasarkan *demands, control, dan support*. di ukur dengan skala *job stress scale* oleh Alves dkk (2003) yang sudah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia.

2. Skala yang digunakan : Modifikasi

3. Jumlah Aitem : 17

4. Jenis Format dan Respon

4 = Sangat Sesuai
3 = Sesuai
2 = Tidak Sesuai
1 = Sangat Tidak Sesuai

#### 5. Penilaian Setiap Butir Aitem

Pada bagaian ini saya memohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan/ Pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui komponen stres kerja yang meliputi rasa semangat, dedikasi, dan keterlarutan dalam suatu pekerjaan.

Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu; Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR), atau Sangat Tidak

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Relevan (STR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

Aitem : Jika saya dalam keadaan terpuruk orang sekitar memberi bantuan

R	KR	TR	STR
(✓)	( )	( )	( )

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Ket
				R	KR	TR	STR		
1. Demands	Tuntutan pekerjaan	1.	Saya harus bekerja dengan sangat cepat. (F)	✓					
		2.	Saya harus bekerja secara optimal. (F)						
		3.	Pekerjaan saya menuntut untuk banyak berusaha atau upaya lebih. (F)	✓					
		4.	Saya memiliki cukup waktu untuk melakukan semua tuntutan dalam pekerjaan (F)	✓					
		5.	Saya tidak merasa bertentangan dengan tuntutan pekerjaan saya (F)	✓					
Control	Kendali terhadap suatu pekerjaan	6.	Pekerjaan saya mengajarkan hal-hal yang baru. (F)	✓					
		7.	Saya memiliki keterampilan atau keahlian tingkat tinggi dalam pekerjaan.(F)	✓					
		8.	Saya tidak mampu mengambil inisiatif (UF)	✓					
		9.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan	✓					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		sebuah inspirasi dalam pekerjaan. (UF)	✓				
		10. Saya memiliki pilihan untuk memutuskan bagaimana melakukan suatu pekerjaan. (UF)	✓				
Social Support	aaaaaaDukungan interaksi social dari atasan dan rekan kerja	11. Saya memiliki pilihan untuk memutuskan apa yang harus dilakukan ditempat kerja. (F)	✓				
		12. Di tempat kerja saya, terdapat suasana yang tenang dan menyenangkan. (F)	✓				
		13. Di tempat kerja saya, terdapat hubungan yang baik antar pekerja (F)	✓				
		14. Saya tidak mendapat dukungan dari rekan kerja.. (UF)	✓				
		15. Jika saya sedang mengalami kondisi yang tidak baik, maka rekan kerja saya bisa memahaminya. (F)	✓				
		16. Saya berhubungan baik dengan atasan saya.(F)	✓				
		17. Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya. (F)	✓				



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan :

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....  
.....  
.....

2. Bahasa

.....  
.....

3. Jumlah Aitem

.....  
.....

Pekanbaru,.....

Validator

  
(.....)

UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

(Intensi *Turnover*)

#### A. Definisi Operasional

Intensi *Turnover* yaitu keinginan untuk keluar dari perusahaan pada individu yang bekerja disuatu perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi. Diukur dengan menggunakan skala Won jae lee (2008) yang sudah di adaptasi ke dalam bahasa indonesia.

Skala yang digunakan : Skala Modifikasi

Jumlah aitem : 11 aitem

Jenis dan format respon

4 = Sangat Sesuai
3 = Sesuai
2 = Tidak Sesuai
1 = Sangat Tidak Sesuai

#### B. Penilaian setiap butir aitem

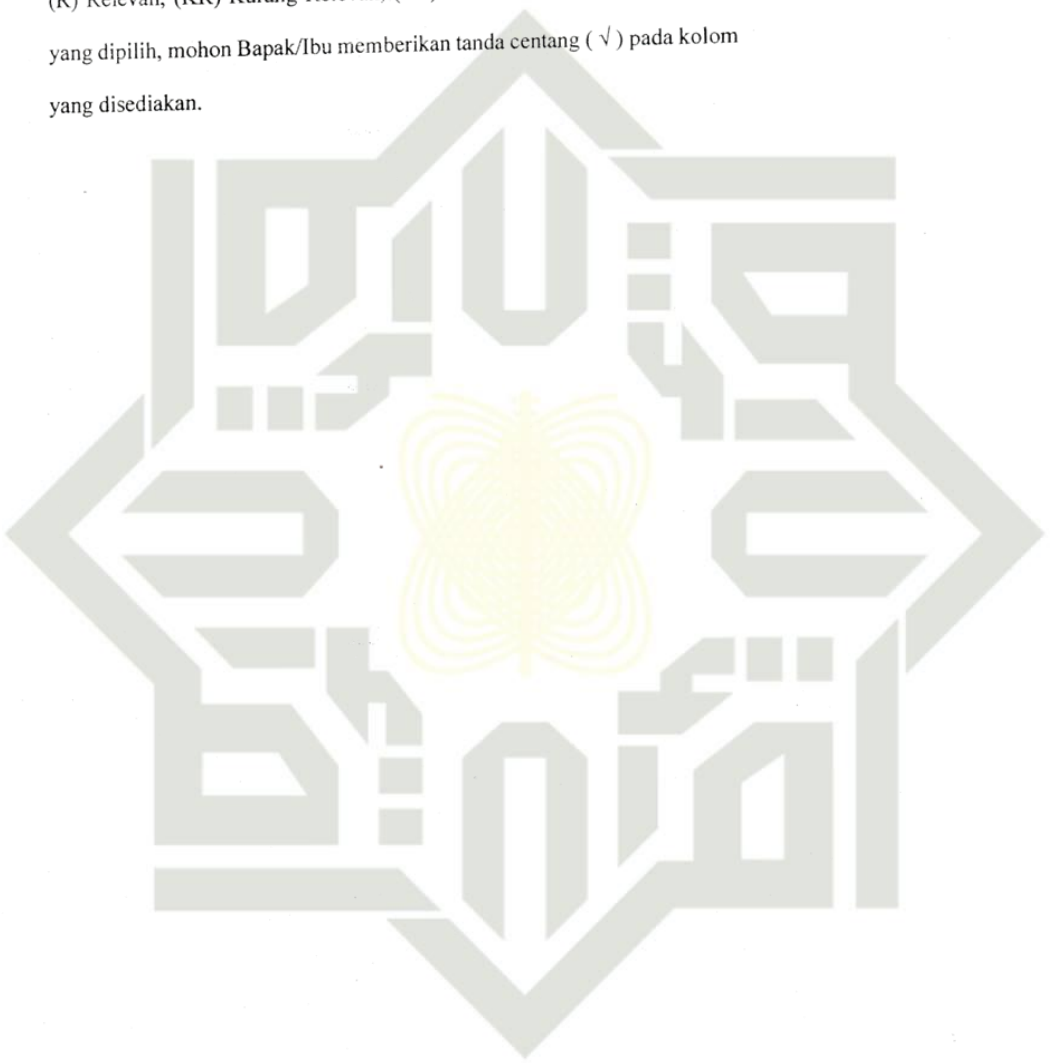
Pada bagian ini, saya mohon kepada bapak/ibu untuk memberikan penilaian pada setiap butir pernyataan didalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengukur Intensi *Turnover*.

Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(R) Relevan, (KR) Kurang Relevan, (TR) Tidak Relevan. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (√) pada kolom yang disediakan.



UIN SUSKA RIAU



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	No	Aitem	Jawaban Alternatif			Ket
				R	KR	TR	
	Merencanakan untuk berhenti dari pekerjaan	1	Saya suka berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini. (F)	✓			
		2	Saya merasa tidak cocok dengan pekerjaan saat ini. (F)	✓			
		3	Saya lebih memilih untuk tetap melanjutkan pekerjaan saat ini (UF)	✓			
		4	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini. (UF)	✓			
	Mencoba mencari alternatif lain	5	Saya mulai berfikir untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. (F)	✓			
		6	Saat ini saya sedang mengamati pekerjaan di perusahaan lain (F)	✓			
		7	Saya belum berniat untuk mencari pekerjaan lain. (UF)	✓			
	Berpikir untuk meninggalkan perusahaan/ organisasi	8	Dalam waktu dekat saya tidak bisa lagi bekerja di perusahaan ini. (UF)	✓			
		9	Tahun depan saya benar-benar akan keluar dari perusahaan ini.(F)	✓			
		10	Penting bagi saya untuk menghabiskan karir pekerjaan di perusahaan ini daripada perusahaan lain. (UF)	✓			
		11	Saya tetap bekerja pada perusahaan ini meski banyak tawaran pekerjaan dari perusahaan lain. (UF)	✓			

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan :

1. Isi (*kesesuaian dengan indikator*)

..... *Sesuai* .....

2. Bahasa *Jelas*

.....

3. Jumlah Aitem *akur*

.....

Pekanbaru, Desember 2018  
Validator



Rita Susanti S.Psi M.A  
NIP. 91841011 201101 2 016

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR*****Work Engagement*****1. Definisi Operasional**

*Work Engagement* yaitu keadaan seseorang yang berupa semangat, dedikasi, dan keterlarutan dalam suatu pekerjaan. di ukur dengan skala *Utrecht work engagement scale* oleh Schaufeli dan Bakker (2003) yang sudah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia.

2. Skala yang digunakan : Modifikasi
3. Jumlah Aitem : 17
4. Jenis Format dan Respon
  - 4 = Sangat Sesuai
  - 3 = Sesuai
  - 2 = Tidak Sesuai
  - 1 = Sangat Tidak Sesuai

UIN SUSKA RIAU



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 5. Penilaian Setiap Butir Aitem:

Pada bagaian ini saya memohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan/ Pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui komponen *Work Engagement* yang meliputi rasa semangat, dedikasi, dan keterlarutan dalam suatu pekerjaan.

Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR), atau Sangat Tidak Relevan (STR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

Aitem : Jika saya dalam keadaan terpuruk orang sekitar memberi bantuan

R	KR	TR	STR
(✓)	( )	( )	( )

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				Ket
				R	KR	TR	STR	
1. Semangat	Mengacu pada energy, usaha, dan ketahanan.	1.	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi. (F)	✓				
		2.	Saya merasa sangat kuat dan bertenaga dalam mengerjakan pekerjaan saya. (F)	✓				
		3.	Saat bangun tidur di pagi hari, saya langsung merasa ingin pergi bekerja (F)	✓				
		4.	Saya dapat bekerja dalam waktu yang lama pada suatu periode pekerjaan. (F)	✓				
		5.	Secara mental, saya sangat tangguh dalam bekerja.(F)	✓				
	Dedikasi	6.	Saya selalu tekun bekerja, meskipun ada hal yang tidak sesuai dengan harapan saya. (F)	✓				
		7.	Pekerjaan saya sarat dengan makna dan tujuan. (F)	✓				
		8.	Saya antusias dengan pekerjaan saya (F)	✓				
		9.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan sebuah inspirasi. (F)	✓				

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		10. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan (F)	✓				
		11. Pekerjaan saya sangatlah menantang (F)	✓				
		12. Pada saat sedang bekerja, saya bisa lupa dengan sekeliling saya (F)	✓				
		13. Waktu berjalan tak terasa ketika saya sedang bekerja (F)	✓				
		14. Saat bekerja, saya merasa terhanyut dalam pekerjaan. (F)	✓				
		15. Sungguh sulit untuk mengalihkan saya dari pekerjaan ketika saya sedang mengerjakannya. (F)	✓				
		16. Saya senang bekerja dengan sungguh-sungguh dan optimal. (F)	✓				
		17. Saya sangat fokus dengan pekerjaan saya (F)	✓				
	Ditandai dengan konsentrasi dan merasa melalui waktu dengan cepat						
	Keterlarutan						



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan :

1. Isi (*kesesuaian dengan indikator*)

*Sesuai*

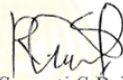
2. Bahasa

*selesai*

3. Jumlah Aitem

*lengkap*

Pekanbaru, Desember 2018  
Validator



Rita Susanti S.Psi M.A  
NIP. 91841011 201101 2 016

UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (Stres Kerja)

#### 1. Definisi Operasional

.Stres kerja yaitu sebuah reaksi yang muncul baik secara emosional maupun fisik yang ditinjau berdasarkan *demands, control, dan support*. di ukur dengan skala *job stress scale* oleh Alves dkk (2003) yang sudah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia.

2. Skala yang digunakan : Modifikasi

3. Jumlah Aitem : 17

4. Jenis Format dan Respon

4 = Sangat Sesuai
3 = Sesuai
2 = Tidak Sesuai
1 = Sangat Tidak Sesuai

#### 5. Penilaian Setiap Butir Aitem

Pada bagaian ini saya memohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan/ Pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui komponen stres kerja yang meliputi rasa semangat, dedikasi, dan keterlarutan dalam suatu pekerjaan.

Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu; Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR), atau Sangat Tidak

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Relevan (STR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

Aitem : Jika saya dalam keadaan terpuruk orang sekitar memberi bantuan

R	KR	TR	STR
(✓)	( )	( )	( )

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Ket
				R	KR	TR	STR		
1. Demands	Tuntutan pekerjaan	1.	Saya harus bekerja dengan sangat cepat. (F)	✓					
		2.	Saya harus bekerja secara optimal. (F)						
		3.	Pekerjaan saya menuntut untuk banyak berusaha atau upaya lebih. (F)	✓					
		4.	Saya memiliki cukup waktu untuk melakukan semua tuntutan dalam pekerjaan (F)	✓					
		5.	Saya tidak merasa bertentangan dengan tuntutan pekerjaan saya (F)	✓					
Control	Kendali terhadap suatu pekerjaan	6.	Pekerjaan saya mengajarkan hal-hal yang baru. (F)	✓					
		7.	Saya memiliki keterampilan atau keahlian tingkat tinggi dalam pekerjaan.(F)	✓					
		8.	Saya tidak mampu mengambil inisiatif (UF)	✓					
		9.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan	✓					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		sebuah inspirasi dalam pekerjaan. (UF)	✓				
		10. Saya memiliki pilihan untuk memutuskan bagaimana melakukan suatu pekerjaan. (UF)	✓				
Social Support	aaaaaaDukungan interaksi social dari atasan dan rekan kerja	11. Saya memiliki pilihan untuk memutuskan apa yang harus dilakukan ditempat kerja. (F)	✓				
		12. Di tempat kerja saya, terdapat suasana yang tenang dan menyenangkan. (F)	✓				
		13. Di tempat kerja saya, terdapat hubungan yang baik antar pekerja (F)	✓				
		14. Saya tidak mendapat dukungan dari rekan kerja.. (UF)	✓				
		15. Jika saya sedang mengalami kondisi yang tidak baik, maka rekan kerja saya bisa memahaminya. (F)	✓				
		16. Saya berhubungan baik dengan atasan saya.(F)	✓				
		17. Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya. (F)	✓				

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan :

1. Isi (*kesesuaian dengan indikator*)

*gesam*

2. Bahasa

*Jelas*

3. Jumlah Aitem

*utkup*

Pekanbaru, Desember 2018  
Validator



Rita Susanti S.Psi M.A  
NIP. 91841011 201101 2 016

UIN SUSKA RIAU



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### FAKULTAS PSIKOLOGI UIN SUSKA RIAU

Bapak/Ibu Saudara/i yang saya hormati, dalam rangka memenuhi persyaratan kesarjanaan di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian dibidang Psikologi Industri. Untuk itu izinkanlah saya untuk menyita waktu dan perhatian anda sejenak.

Dalam pengisian skala ini tidak ada jawaban yang salah. Hal yang peneliti harap dan butuhkan adalah jawaban yang paling mendekati keadaan anda yang sesungguhnya. Oleh karena itu, peneliti berharap anda bersedia memberikan jawaban anda sendiri, sejujurnya tanpa mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban anda akan *dijaga kerahasiannya* dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian saja.

Bantuan anda dalam menjawab skal ini merupakan bantuan yang berarti bagi keberhasilan penelitian ini. Atas kerja sama anda, peneliti ucapkan terimakasih.

#### IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial : .....  
 Jenis Kelamin : .....  
 Usia : .....  
 Masa Kerja : .....  
 Pendidikan Terakhir : .....

#### Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti kemudian berikan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i dengan memberikan tanda ceklis (√) pada kolom yang tersedia dengan keterangan, yaitu :
  - a. STS : Sangat Tidak setuju
  - b. TS : Tidak Setuju
  - c. S : Setuju
  - d. SS : Sangat setuju
2. Tidak ada jawaban yang dianggap salah, karena itu jawablah semua pernyataan yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu/Sdr/i. Selanjutnya dimohon kesediaannya untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Terima kasih.

#### Contoh:

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan			√	

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Skala A

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya suka berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini.				
2.	Saya merasa tidak cocok dengan pekerjaan saat ini.				
3.	Saya lebih memilih untuk tetap melanjutkan pekerjaan saat ini.				
4.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini.				
5.	Saya mulai berfikir untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.				
6.	Saat ini saya sedang mengamati pekerjaan di perusahaan lain				
7.	Saya belum berniat untuk mencari pekerjaan lain.				
8.	Dalam waktu dekat saya tidak bisa lagi bekerja di perusahaan ini.				
9.	Tahun depan saya benar-benar akan keluar dari perusahaan ini.				
10.	Penting bagi saya untuk menghabiskan karir pekerjaan di perusahaan ini daripada perusahaan lain.				
11.	Saya tetap bekerja pada perusahaan ini meski banyak tawaran pekerjaan dari perusahaan lain.				

#### Skala B

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.				
2.	Saya merasa sangat kuat dan bertenaga dalam mengerjakan pekerjaan saya.				

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.	Saat bangun tidur di pagi hari, saya langsung merasa ingin pergi bekerja.				
4.	Saya dapat bekerja dalam waktu yang lama pada suatu periode pekerjaan.				
5.	Secara mental, saya sangat tangguh dalam bekerja.				
6.	Saya selalu tekun bekerja, meskipun ada hal yang tidak sesuai dengan harapan saya.				
7.	Pekerjaan saya sarat dengan makna dan tujuan				
8.	Saya antusias dengan pekerjaan saya				
9.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan sebuah inspirasi.				
10.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
11.	Pekerjaan saya sangatlah menantang				
12.	Pada saat sedang bekerja, saya bisa lupa dengan sekeliling saya				
13.	Waktu berjalan tak terasa ketika saya sedang bekerja				
14.	Saat bekerja, saya merasa terhanyut dalam pekerjaan.				
15.	Sungguh sulit untuk mengalihkan saya dari pekerjaan ketika saya sedang mengerjakannya.				
16.	Saya senang bekerja dengan sungguh-sungguh dan optimal.				
17.	Saya sangat fokus dengan pekerjaan saya				

### Skala C

NO	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya harus bekerja dengan sangat cepat				
2.	Saya harus bekerja secara optimal				
3.	Pekerjaan saya menuntut untuk banyak berusaha atau upaya lebih.				



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.	Saya memiliki cukup waktu untuk melakukan semua tuntutan dalam pekerjaan				
5.	Saya tidak merasa bertentangan dengan tuntutan pekerjaan saya				
6.	Pekerjaan saya mengajarkan hal-hal yang baru.				
7.	Saya memiliki keterampilan atau keahlian tingkat tinggi dalam pekerjaan.				
8.	Saya tidak mampu mengambil inisiatif dalam pekerjaan				
9.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan sebuah inspirasi dalam pekerjaan.				
10.	Saya memiliki pilihan untuk memutuskan bagaimana melakukan suatu pekerjaan				
11.	Saya memiliki pilihan untuk memutuskan apa yang harus dilakukan ditempat kerja.				
12.	Di tempat kerja saya, terdapat suasana yang tenang dan menyenangkan.				
13.	Di tempat kerja saya, terdapat hubungan yang baik antar pekerja				
14.	Saya tidak mendapat dukungan dari rekan kerja.				
15.	Jika saya sedang mengalami kondisi yang tidak baik, maka rekan kerja saya bisa memahaminya.				
16.	Saya berhubungan baik dengan atasan saya.				
17.	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya.				

# LAMPIRAN B

TABULASI DATA MENTAH *TRY OUT*

UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabulasi Data Mentah *Try Out*  
Skala Intensi *Turnover*

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[illegible]

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabulasi Data Mentah *Try Out*

Skala *Work Engagement*



UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Responden	Aitem																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
R2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
R3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3
R4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	2	4
R5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	2	4
R6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R7	2	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2
R8	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4
R9	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	2	3
R10	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3
R11	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
R12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2
R13	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2
R14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
R15	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	1	2	3	3	2	4
R16	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
R17	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	4	2	4	2	4	2	3
R18	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3
R19	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3
R20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
R21	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3
R22	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	2	2	1	3
R23	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	4
R24	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3
R25	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
R26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
R27	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	1	2
R28	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
R29	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3
R30	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3
R31	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3
R32	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3
R33	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
R34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3
R35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
R36	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3
R37	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
R38	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3
R39	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3
R40	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabulasi Data Mentah *Try Out*

Skala Stres Kerja

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Responden	Aitem																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
R3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R7	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
R9	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
R11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
R12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
R13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R14	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
R15	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
R17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
R18	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R20	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
R21	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
R22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
R24	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
R25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
R27	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
R28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R29	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
R30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
R31	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R33	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R34	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
R35	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
R36	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
R37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
R38	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
R39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
R40	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN C

UJI DAYA BEDA AITEM & RELIABILITAS

UIN SUSKA RIAU



## Intensi Turnover

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	35.05	4.972	.582	.883
VAR00002	34.95	5.023	.878	.857
VAR00003	35.00	5.538	.553	.879
VAR00004	34.95	5.587	.685	.873
VAR00005	35.00	5.538	.553	.879
VAR00006	34.98	5.256	.646	.873
VAR00007	34.95	5.023	.878	.857
VAR00008	34.98	5.051	.780	.863
VAR00009	35.00	5.641	.483	.884
VAR00010	35.03	5.871	.297	.897

## Work Engagement

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	14

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	38.92	15.969	.544	.770
VAR00002	38.57	16.866	.464	.779
VAR00003	39.20	16.728	.388	.784
VAR00004	38.65	16.695	.531	.774
VAR00005	38.65	17.156	.359	.786
VAR00008	38.75	16.859	.420	.781
VAR00009	38.80	17.292	.302	.790
VAR00010	38.80	17.036	.323	.789
VAR00012	39.52	16.153	.336	.793
VAR00013	38.87	17.189	.292	.792
VAR00014	39.27	16.820	.418	.781
VAR00015	39.32	16.379	.418	.781
VAR00016	39.70	16.164	.510	.773
VAR00017	38.95	15.997	.559	.769

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	13

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	45.55	9.331	.750	.865
VAR00002	45.57	9.738	.513	.877
VAR00004	45.67	9.251	.605	.872
VAR00005	45.57	10.046	.379	.883
VAR00006	45.70	9.446	.511	.878
VAR00008	45.62	9.112	.716	.866
VAR00009	45.60	10.144	.314	.887
VAR00012	45.57	9.225	.746	.865
VAR00013	45.60	9.067	.774	.863
VAR00015	45.47	10.102	.557	.876
VAR00016	45.72	9.692	.407	.884
VAR00017	45.65	9.156	.667	.868
VAR00011	45.47	10.051	.589	.875

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



# LAMPIRAN D

TABULASI DATA MENTAH PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### SKALA PENELITIAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN SUSKA RIAU

Bapak/Ibu Saudara/i yang saya hormati, dalam rangka memenuhi persyaratan kesarjanaan di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian dibidang Psikologi Industri. Untuk itu izinkanlah saya untuk menyita waktu dan perhatian anda sejenak.

Dalam pengisian skala ini tidak ada jawaban yang salah. Hal yang peneliti harap dan butuhkan adalah jawaban yang paling mendekati keadaan anda yang sesungguhnya. Oleh karena itu, peneliti berharap anda bersedia memberikan jawaban anda sendiri, sejujurnya tanpa mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban anda akan *dijaga kerahasiannya* dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian saja.

Bantuan anda dalam menjawab skal ini merupakan bantuan yang berarti bagi keberhasilan penelitian ini. Atas kerja sama anda, peneliti ucapkan terimakasih.

#### IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial : .....  
 Jenis Kelamin : .....  
 Usia : .....  
 Masa Kerja : .....  
 Pendidikan Terakhir : .....

#### Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti kemudian berikan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i dengan memberikan tanda ceklis (√) pada kolom yang tersedia dengan keterangan, yaitu :
  - a. STS : Sangat Tidak setuju
  - b. TS : Tidak Setuju
  - c. S : Setuju
  - d. SS : Sangat setuju
2. Tidak ada jawaban yang dianggap salah, karena itu jawablah semua pernyataan yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu/Sdr/i. Selanjutnya dimohon kesediaannya untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Terima kasih.

#### Contoh:

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan			√	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Skala A**

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya suka berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini.				
2.	Saya merasa tidak cocok dengan pekerjaan saat ini.				
3.	Saya lebih memilih untuk tetap melanjutkan pekerjaan saat ini.				
4.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini.				
5.	Saya mulai berfikir untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.				
6.	Saat ini saya sedang mengamati pekerjaan di perusahaan lain				
7.	Saya belum berniat untuk mencari pekerjaan lain.				
8.	Dalam waktu dekat saya tidak bisa lagi bekerja di perusahaan ini.				
9.	Tahun depan saya benar-benar akan keluar dari perusahaan ini.				
10.	Penting bagi saya untuk menghabiskan karir pekerjaan di perusahaan ini daripada perusahaan lain.				

**Skala B**

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.				
2.	Saya merasa sangat kuat dan bertenaga dalam mengerjakan pekerjaan saya.				
3.	Saat bangun tidur di pagi hari, saya langsung merasa ingin pergi bekerja.				



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.	Saya dapat bekerja dalam waktu yang lama pada suatu periode pekerjaan.				
5.	Secara mental, saya sangat tangguh dalam bekerja.				
6.	Saya antusias dengan pekerjaan saya				
7.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan sebuah inspirasi.				
8.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
9.	Pada saat sedang bekerja, saya bisa lupa dengan sekeliling saya				
10.	Waktu berjalan tak terasa ketika saya sedang bekerja				
11.	Saat bekerja, saya merasa terhanyut dalam pekerjaan.				
12.	Sungguh sulit untuk mengalihkan saya dari pekerjaan ketika saya sedang mengerjakannya.				
13.	Saya senang bekerja dengan sungguh-sungguh dan optimal.				
14.	Saya sangat fokus dengan pekerjaan saya				

Skala C

NO	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya harus bekerja dengan sangat cepat				
2.	Saya harus bekerja secara optimal				
3.	Saya memiliki cukup waktu untuk melakukan semua tuntutan dalam pekerjaan				
4.	Saya tidak merasa bertentangan dengan tuntutan pekerjaan saya				
5.	Pekerjaan saya mengajarkan hal-hal yang baru.				



Intensi Turnover

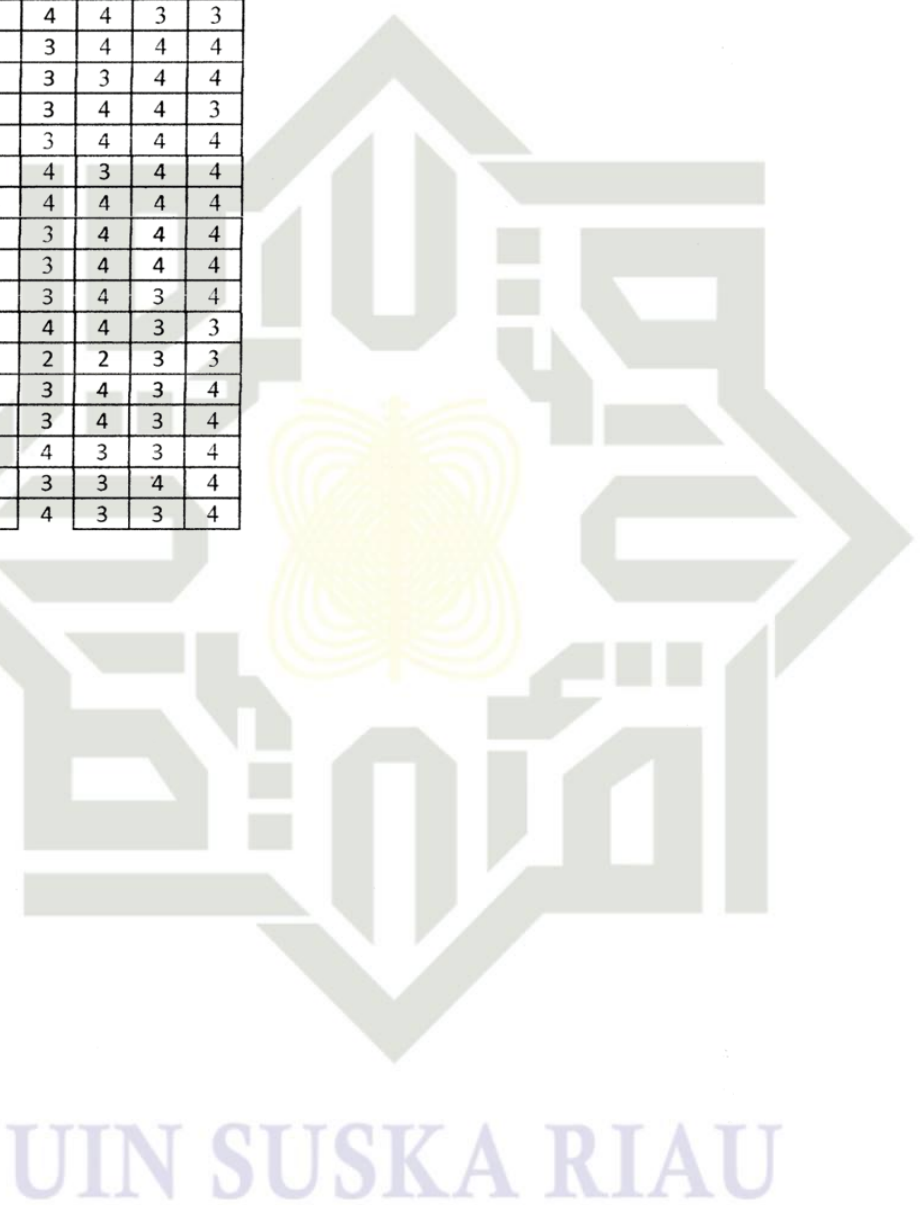
Responden	Aitem									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
R3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
R4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
R5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4
R6	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
R7	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
R8	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
R9	4	3	4	2	2	2	4	3	4	4
R10	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
R11	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4
R12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R13	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3
R14	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
R15	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
R16	4	4	4	3	2	2	3	2	4	4
R17	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
R18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
R19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
R20	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
R21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R23	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R26	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
R27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
R28	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4
R29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
R30	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4
R31	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4
R32	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
R33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
R34	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4
R35	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
R36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R37	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
R38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R39	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
R40	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2
R41	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
  - Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Dilarang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



42	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4
43	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
44	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
45	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
46	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4
47	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
48	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
49	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
50	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4
51	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4
52	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4
53	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2
54	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4
55	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
56	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4
59	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
61	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
62	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
63	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4
64	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
65	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3
66	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4
67	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4
69	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4
70	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
71	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
72	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4
73	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3
74	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
75	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3
76	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
77	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4
78	4	3	2	4	4	3	4	3	2	4
79	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
80	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4
81	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
82	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
83	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	2	3	3	3	2	3	4	4
85	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
  - a. Dianggap sebagai bagian dari keseluruhan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber;
  - b. Dianggap hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - c. Dianggap tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dianggap mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



86	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4
87	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
88	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3
89	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
90	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
91	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
92	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4
93	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4
94	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
R95	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4
R96	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
R97	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
R98	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
R99	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
R100	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4
R101	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
R102	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3
R103	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4
R104	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
R105	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4
R106	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4
R107	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim R

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang menyalin, mengutip, atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Work Engagement

Responden	1	2	3	4	5	8	9	10	12	13	14	15	16	17
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
R2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
R4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
R5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
R6	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
R7	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
R8	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
R9	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
R10	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
R11	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
R12	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
R13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
R14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
R15	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
R16	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
R17	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
R18	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
R19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
R20	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
R21	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4
R22	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
R23	2	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4	2	3	2
R24	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
R25	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
R26	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3
R27	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
R28	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
R29	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3
R30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
R31	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3
R32	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
R33	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
R34	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
R35	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
R36	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
R37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R38	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
R39	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4
R40	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
R41	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



R42	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
R43	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
R44	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
R45	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
R46	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
R47	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4
R48	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
R49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
R50	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R51	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
R52	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3
R53	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
R54	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
R55	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
R56	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
R57	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
R58	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
R59	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
R60	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
R61	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
R62	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
R63	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
R64	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
R65	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
R66	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
R67	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
R68	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
R69	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
R70	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4
R71	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
R72	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R73	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R74	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
R75	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
R76	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
R77	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
R78	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
R79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
R80	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R81	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R82	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
R83	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
R84	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
R85	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R86	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
R87	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4
R88	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
R89	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
R90	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
R91	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
R92	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
R93	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
R94	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
R95	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
R96	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
R97	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
R98	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
R99	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
R100	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R101	4	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3
R102	3	3	2	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	4
R103	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
R104	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
R105	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
R106	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
R107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim R

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Stres Kerja

No	Aitem																
	1	2	4	5	6	8	9	11	12	13	15	16	17				
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
R2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4				
R3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
R4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4				
R5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3				
R6	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3				
R7	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3				
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4				
R9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
R10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
R11	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3				
R12	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
R13	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
R14	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3				
R15	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3				
R16	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3				
R17	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4				
R18	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4				
R19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4				
R20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4				
R21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4				
R22	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4				
R23	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4				
R24	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3				
R25	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3				
R26	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3				
R27	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4				
R28	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4				
R29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4				
R30	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4				
R31	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4				
R32	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4				
R33	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4				
R34	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3				
R35	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3				
R36	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3				
R37	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4				
R38	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4				
R39	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4				
R40	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4				
R41	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4				

© Hak cipta

mitik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim R

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-undang.
  - a. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya, tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - c. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim R

R96	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
R97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R98	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
R99	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
R100	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R101	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
R102	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
R103	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
R104	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
R105	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
R106	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4
R107	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
R108	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
R109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
R110	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
R111	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R112	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R113	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
R115	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
R116	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R117	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dan mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN E

UJI NORMALITAS DATA, UJI MULTIKOLINERAITAS DATA, UJI REGRESI

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Uji Normalitas

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STRESS_KERJA, WORK_ENGAGEMENT <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: INTENSI\_TURN\_OVER

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.392 <sup>a</sup>	.154	.137	2.738	.154	9.436	2	104	.000

a. Predictors: (Constant), STRESS\_KERJA, WORK\_ENGAGEMENT

b. Dependent Variable: INTENSI\_TURN\_OVER

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.521	2	70.761	9.436	.000 <sup>b</sup>
	Residual	779.899	104	7.499		
	Total	921.421	106			

a. Dependent Variable: INTENSI\_TURN\_OVER

b. Predictors: (Constant), STRESS\_KERJA, WORK\_ENGAGEMENT

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.354	4.942		4.928	.000						
WORK_ENGAGEMENT	-.108	.083	-.120	-1.311	.193	-.054	-.128	-.118	.972	1.029	
STRESS_KERJA	.345	.080	.394	4.302	.000	.374	.389	.388	.972	1.029	

a. Dependent Variable: INTENSI\_TURN\_OVER

a. Dependent Variable: INTENSI\_TURN\_OVER

a. Dependent Variable: INTENSI\_TURN\_OVER

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji linearitas

INTENSI\_TURN\_OVER \* WORK\_ENGAGEMENT

Report

INTENSI\_TURN\_OVER

WORK_ENGAGEMENT	Mean	N	Std. Deviation
40	40.00	1	.
42	36.00	1	.
43	35.20	5	3.421
44	36.09	11	2.508
45	34.20	10	3.155
46	35.67	3	3.786
47	35.08	12	2.575
48	34.47	15	3.114
49	34.09	11	2.663
50	33.45	11	3.236
51	35.00	9	3.279
52	33.71	7	3.039
53	36.00	7	2.082
54	40.00	1	.
55	36.50	2	2.121
56	37.00	1	.
Total	34.88	107	2.948

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
INTENSI_TURN_OVER * WORK_ENGAGEMENT	Between Groups	(Combined) Linearity	137.230	15	9.149	1.062	.403
		Deviation from Linearity	2.727	1	2.727	.316	.575
			134.503	14	9.607	1.115	.356
	Within Groups		784.191	91	8.617		
	Total		921.421	106			



Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
INTENSI_TURN_OVER * WORK_ENGAGEMENT	-.054	.003	.386	.149

INTENSI\_TURN\_OVER \* STRESS\_KERJA

Report

INTENSI\_TURN\_OVER

STRESS_KERJA	Mean	N	Std. Deviation
39	31.67	3	2.082
40	34.20	5	3.493
41	33.80	5	1.304
42	31.67	9	3.202
43	34.88	8	2.997
44	34.82	11	2.401
45	35.00	12	3.490
46	35.38	13	2.987
47	35.58	12	2.314
48	35.50	6	3.017
49	35.25	8	2.816
50	35.40	5	2.408
51	36.20	5	2.168
52	38.00	5	1.414
Total	34.88	107	2.948



1. Dilarang mengu  
a. Pengutipan ha  
b. Pengutipan tic

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta

## Uji Multikolinearitas

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STRESS_KERJA, WORK_ENGAGEMENT b		Enter

a. Dependent Variable: INTENSI\_TURN\_OVER

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 <sup>a</sup>	.154	.137	2.738

a. Predictors: (Constant), STRESS\_KERJA, WORK\_ENGAGEMENT

b. Dependent Variable: INTENSI\_TURN\_OVER

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.521	2	70.761	9.436	.000 <sup>b</sup>
	Residual	779.899	104	7.499		
	Total	921.421	106			

a. Dependent Variable: INTENSI\_TURN\_OVER

b. Predictors: (Constant), STRESS\_KERJA, WORK\_ENGAGEMENT

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.354	4.942			4.928	.000		
WORK_ENGAGEMENT	-.108	.083	-.120	-1.311	.193		.972	1.029
STRESS_KERJA	.345	.080	.394	4.302	.000		.972	1.029

a. Dependent Variable: INTENSI\_TURN\_OVER



1. Dilarang  
a. Pengu  
b. Pengu
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					WORK_ENGAGEMENT	STRESS_KERJA
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	26.854	.01	.46	.70
	3	.002	39.684	.99	.54	.30

a. Dependent Variable: INTENSI\_TURN\_OVER

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.42	37.32	34.88	1.155	107
Residual	-5.669	7.347	.000	2.712	107
Std. Predicted Value	-2.131	2.112	.000	1.000	107
Std. Residual	-2.070	2.683	.000	.991	107

a. Dependent Variable: INTENSI\_TURN\_OVER

## Uji Regresi

### Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Engagement (X1) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Turn Over (Y1)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.054 <sup>a</sup>	.003	-.007	2.958

a. Predictors: (Constant), Work Engagement (X1)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.727	1	2.727	.312	.578 <sup>b</sup>
	Residual	918.693	105	8.749		
	Total	921.421	106			

a. Dependent Variable: Turn Over (Y1)

b. Predictors: (Constant), Work Engagement (X1)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.243	4.246		8.772	.000
	Work Engagement (X1)	-.049	.088	-.054	-.558	.578

a. Dependent Variable: Turn Over (Y1)

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja (X2) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Turn Over (Y1)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.374 <sup>a</sup>	.140	.131	2.748

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.633	1	128.633	17.037	.000 <sup>b</sup>
	Residual	792.787	105	7.550		
	Total	921.421	106			

a. Dependent Variable: Turn Over (Y1)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.939	3.629		5.494	.000
	Stres Kerja (X2)	.328	.079	.374	4.128	.000

a. Dependent Variable: Turn Over (Y1)

2. Diarag mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta  
1. Dilarang  
a. P  
b. P

© He  
UIN

UIN  
s ini tan  
, peneli  
ajar UIN

State I  
anyebut  
h, peny

of Sultan Syarif Kasim R  
kritik atau tinjauan suatu masalah



Independent Samples T-Test

Group Statistics					
	JENIS KELAMIN	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
STRESS_KERJA	LK	77	45,60	3,427	,391
	PR	30	45,47	3,235	,591

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
STRESS_KERJA	Equal variances assumed	,064	,801	,180	105	,858	,131	,726	-1,310	1,571
	Equal variances not assumed			,185	55,831	,854	,131	,708	-1,288	1,549

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang n...
  2. Dilarang mengumumk...

menyebutkan sumber: ...  
niah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah

# LAMPIRAN F

SURAT-SURAT PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
كلية علم النفس  
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004  
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: [fpsi@uin-suska.ac.id](mailto:fpsi@uin-suska.ac.id)

: Un.04/F.VI/PP.00.9/1255 /2019 Pekanbaru, 28 April 2019  
: Biasa  
: -  
: Mohon Izin Riset

Kepada  
Yth. Pimpinan PT. P & P Bangkinang Pekanbaru  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.  
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan  
ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Ilham Rahmad  
NIM : 11361101379  
Jurusan : Psikologi  
Semester : XII (dua belas)

ditugaskan untuk melakukan riset di tempat bapak/ibu guna  
mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

*"Pengaruh **Work Engagement** dan **Stres Kerja** terhadap **Intensi Turnover** pada **Karyawan PT. Bangkinang di Kota Pekanbaru.**"*

Untuk itu kami mohon bapak/ibu berkenan memberi izin riset yang  
bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan  
terima kasih.

Wassalam.  
Dekan,



Prof. Dr. Hairunas, M.Ag

19720828 200604 1 0023



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

## INDUSTRIAN & PERDAGANGAN "BANGKINANG" CRUMB RUBBER FACTORY

JALAN TASEKURUN/DUKU NO 9 : PHONE 23853-31429 FAX : (0761) 33129 Email : pt\_bangkinang@hotmail.com  
PEKANBARU - RIAU - INDONESIA

### FACTORY :

1. Pekanbaru : Kamp. Wicakap (Pasar) 455
2. Mandayung : Kamp. Wicakap (Pasar) 455
3. Kamp. Wicakap (Pasar) 455
4. Kamp. Wicakap (Pasar) 455

### SURAT KETERANGAN

Nomor 192/BKN/IV/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Hrd Dan Umum PT.P&P"bangkinang"  
Pekanbaru, dengan ini menerangkan bahwa - Berdasarkan Surat Nomor :  
Un.04/F.VI/PP.00.9/1255/2019. Tanggal 26 April 2019 perihal surat izin riset pada  
jurusan Psikologi kepada Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Ilham Rahmad  
Nim : 11361101379  
Jurusan : Psikologi  
Semester : XII (duabelas)

Menyatakan telah benar melakukan Riset pada tanggal .29 April – 07 Mei 2019 dengan  
Judul" Pengaruh Work engagement dan Stress kerja terhadap intense Turnover pada  
PT.Bangkinang kota Pekanbaru"

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan  
seperlunya.

Pekanbaru, 08 Mei 2019

PT. PERINDUSTRIAN & PERDAGANGAN  
"BANGKINANG"  
Andria Darma.BSc  
Kabag. Hrd dan Umum

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
 Status: Islamiyah  
 UIN Suska Riau

PT. PERINDUSTRIAN & PERDAGANGAN "BANGKINANG"  
 CRUMB RUBBER FACTORY  
 JALAN PASKURUN/DUKU NO 9 : PHONE 23853-31429 FAX : (0761) 33129 Email : pt\_bangkinang@hotmail.com  
 PEKANBARU - RIAU - INDONESIA

FACTORY :  
 1. Pekanbaru : Kamp. Wamorojo Phone: 23853  
 2. Senggarang : Dusun Senggarang  
 Kecamatan Kiri Tengah Kab. Kampar  
 Provinsi Riau 28114 Telp. 0812-2191630

Nomor : 155/BKN/IV/2019  
 Hal : Konfirmasi Surat Izin TryOut  
 Kepada Yth.,  
 Pimpinan UIN Suska Riau  
 Di- Pekanbaru

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Nomor : Un.04/F.VI.3/PP.00.9/3134/2018. Tanggal 20 Desember 2018 perihal surat izin Try Out penelitian pada jurusan Psikologi kepada Mahasiswa :

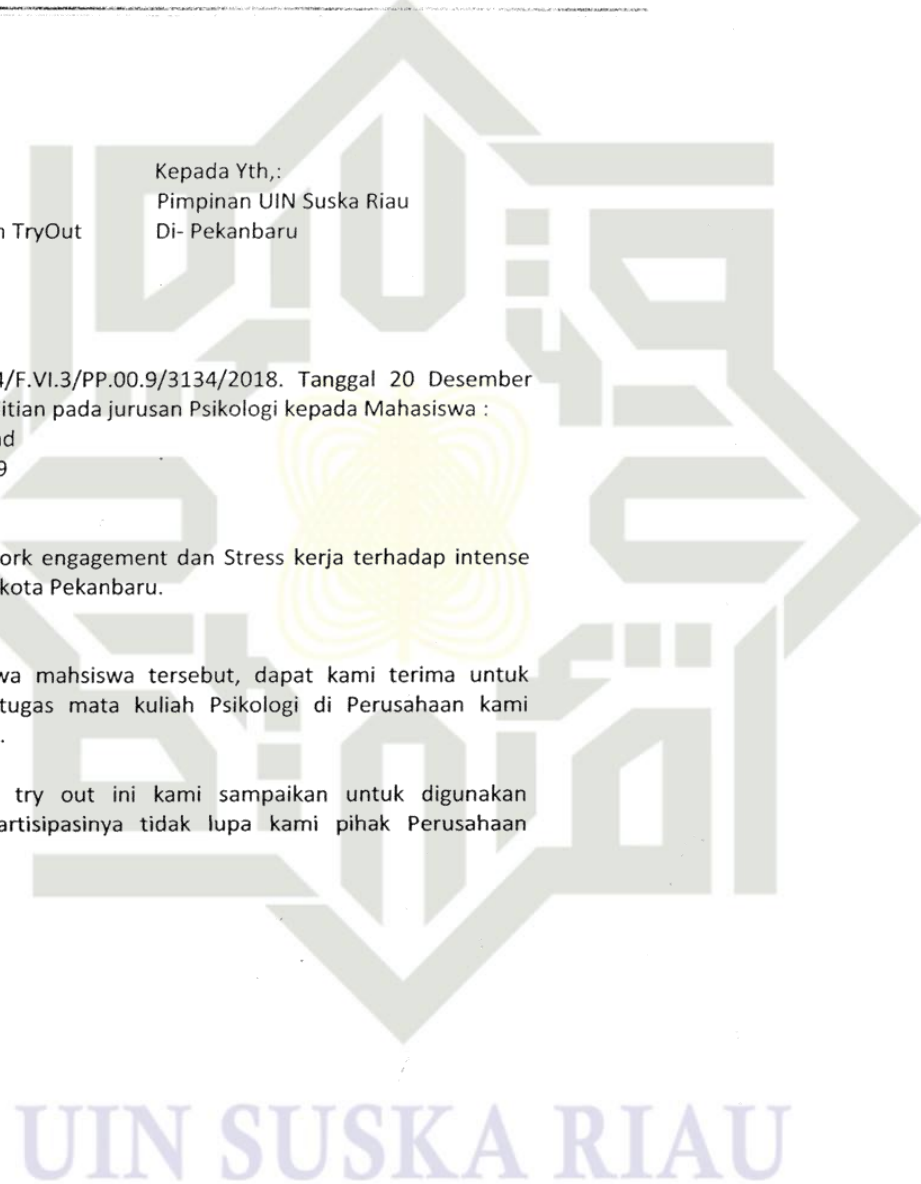
Nama : Ilham Rahmad  
 Nim : 11361101379  
 Jurusan : Psikologi  
 Semester : XI (sebelas)  
 Judul : Pengaruh Work engagement dan Stress kerja terhadap intense Turnover pada PT.Bangkinag kota Pekanbaru.

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut, dapat kami terima untuk melaksanakan Try out penelitian tugas mata kuliah Psikologi di Perusahaan kami terhitung mulai tgl. 03 Januari 2019.

Demikianlah surat konfirmasi izin try out ini kami sampaikan untuk digunakan seperlunya. Atas kerjasama dan partisipasinya tidak lupa kami pihak Perusahaan mengucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 01 Maret 2019  
 PT. PERINDUSTRIAN & PERDAGANGAN  
 "BANGKINANG"  
 Andria Darma.BSc  
 Kabag. Hrd dan Umum

Tembusan :  
 1. Direktur  
 2. Arsip





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Ilham Rahmad, lahir di Pekanbaru 28 Desember 1994. Anak keempat dari 4 bersaudara pasangan Gusnaldi dan Yaswarni. Adapun daftar riwayat hidup penulis adalah sebagai berikut:

- SD Negeri 006 Pekanbaru, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru
- MTs Negeri Andalan 1 Pekanbaru, Kec. Sail, Kota Pekanbaru
- SMA Negri 5 Pekanbaru, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru
- S1 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Selama menempuh studi di Fakultas Psikologi UIN Suska Riau. Penulis terlibat Aktif diberbagai organisasi Baik didalam maupun diluar Kampus. Beberapa organisasi yang penulis pernah terlibat diantaranya adalah. Sekretaris FPRM kecamatan Marpoyan Damai, Staff Bidang Pendidikan LPM Kelurahan Wonorejo, Staff Dinas Olahraga BEM F.Psi, 2015-2016 Staff HMJ PPP, 2015-2016 Kepala Dinas Sosial BEM F.Psi Uin Suska Riau, 2016 Relawan Rumah Zakat, serta penulis pernah menempati posisi puncak Menjadi Koordinator Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia WILAYAH 1 dari Perwakilan 13 Universitas yang berada di sebagian pulau Sumatra.

Selain itu penulis juga terlibat dalam beberapa event-event Skala Nasional seperti Liaison officer PON Special Olympics Indonesia, Liaison Officer ESLDKN, Peserta Temu Ilmiah Nasional UNPAD Cabang lomba Social Intervention. Peserta Pelatihan Relawan SATGAS PERAK di UIN JAKARTA, peserta Delegasi fakultas psikologi Uin Suska dalam pertemuan mahasiswa psikologi se-Sumatra maupun Nasional .

seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

ingatan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau